SUP MICRO TECH ENSMM
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE
DE MECANIQUE ET DES MICROTECHNIQUES

EXTRAIT DE DELIBERATION N° 11

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 29 JUIN 2023

- *Nombre de membres en exercice :* 24
- *Nombre de membres présents :* 20
- *Nombre de membres représentés :* 2
- *Quorum :* 12

Rapport social unique 2022

Vu l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 21 juin 2023.

Les membres du Conseil d'Administration approuvent le rapport social unique 2022 (*Cf. annexes n°02 et 03*).

VOTE :

- **Non-participation au vote : 0**
- **Abstention : 0**
- **Suffrages exprimés : 22**
  - **Pour : 22**
  - **Contre : 0**

Fait à Besançon, le 29 juin 2023

Professeur Pascal VAIRAC
Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM

ENSMM BESANCON Membre de U.B.F.C.

Annexe n°02

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DE MÉCANIQUE ET DES MICROTECHNIQUES

SUP MICRO TECH ENSMM

AVANT-PROPOS

Du bilan social au rapport social unique

Depuis le 1er janvier 2021, le bilan social et l'état de situation comparée des femmes et des hommes sont remplacés par le Rapport Social Unique (RSU) sur la gestion des ressources humaines. Comme son nom l'indique, le RSU a vocation à rassembler en un seul document les divers rapports d'analyse de leur situation sociale que les administrations publiques sont tenues d'élaborer.

Le RSU recense et met en perspective les données catégorielles et sexuées des personnels de l'établissement, relatives aux thématiques suivantes : effectifs, emplois, recrutement, formation, promotion professionnelle, rémunérations, santé sécurité et conditions de travail, temps de travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Au-delà de cette présentation somme toute classique, le RSU intègre une analyse des données quantitatives disponibles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces analyses correspondent à différents axes du plan d'action sur l'égalité professionnelle adopté tout récemment. Au-delà des données comparatives d'ensemble entre femmes et hommes pour et entre les différentes catégories de personnel, le document offre une mise en perspective des différenciations en matière d'emplois, de rémunérations, ou encore de progression dans les carrières professionnelles.

Le RSU est établi au titre de l'année civile écoulée. Il comporte également les éléments se rapportant aux deux années précédentes.

« Connaître précisément pour agir efficacement » : c'est la promesse du RSU

Une succession de tableaux de données pour une photographie ? Oui, c'est l'objectif premier du RSU, et tout ce qui contribue à une meilleure connaissance des personnels de l'École, de leurs statuts, carrières, rémunérations, conditions et environnement de travail est indispensable pour travailler ensuite à penser nos choix, nos orientations, nos politiques.

La diversité des statuts, qu'il faut connaître mais aussi reconnaître, puis défendre comme nécessaire quand elle est source de complémentarité ; mais pas quand la diversité est telle qu'elle entraîne déséquilibre et division. Agir pour atténuer les écarts lorsqu'ils rendent difficile le travail ensemble dans des conditions sereines, cela suppose de trouver les leviers sans fragiliser aucun acteur de l'établissement et dans le plein respect du rôle et de la responsabilité de chacun. Le RSU ne peut pas ne pas conduire à s'interroger sur les actions qu'il faudra mettre en œuvre pour permettre que l'enseignement supérieur et la recherche demeure un service public attractif, valorisant et ouvert. L'essentiel, une fois la photographie prise, est de la rendre utile, donc de l'utiliser.

Document de référence, le RSU est un outil précieux, non seulement fait pour nourrir le dialogue social, mais aussi destiné au pilotage stratégique de nos ressources humaines et plus largement de la vie sociale de l'École. Outil démocratique, chacun peut y trouver, facilement et de façon transparente, les informations pour lesquelles il porte un intérêt. C'est à nous toutes et tous qu'il appartient de se saisir de ces rapports pour les positionner au cœur d'une démarche d'amélioration continue pour mieux aborder nos défis futurs et construire notre avenir.

Professeur Pascal VAIRAC, Directeur de SUPMICROTECH

SOMMAIRE

Emplois et effectifs 1

Les emplois 2
Les effectifs gérés 4
Les personnels BIATSS 6
Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants 8
La part des femmes parmi les personnels 10
Les effectifs rémunérés 11
L'âge des personnels 15

Recrutements des personnels 17

Les modes de recrutement des personnels 18
Les titulaires 19
Les BIATSS titulaires 20
Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires 21
Les contractuels 22

Parcours professionnels 23

Les BIATSS titulaires 25
Les BIATSS contractuels 27
Les enseignants-chercheurs et enseignants 28

Formation professionnelle 29

Les rémunérations 33

La masse salariale 35
La structure des dépenses de personnel 37
Les rémunérations principales 38
Les rémunérations brutes des personnels titulaires 39
Les rémunérations brutes des agents contractuels 41
Les rémunérations nettes des personnels titulaires 42
Les rémunérations nettes des agents contractuels 43
Les rémunérations accessoires 44
Les primes et indemnités des personnels BIATSS 45
Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et des enseignants 48
L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) 51
Les cours complémentaires et les vacations 53
Les prestations sociales 54
Les charges patronales 55
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les BIATSS titulaires 56
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les enseignants titulaires 58
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les agents contractuels 60

SOMMAIRE

Santé et sécurité au travail 61

Organisation du travail et temps de travail 68

L'organisation du travail 69
Le télétravail 72
Le temps partiel et le temps incomplet 73
Les temps partiels chez les personnels BIATSS 75
Les temps partiels chez les personnels enseignants 76
Les congés annuels et le compte épargne temps 77
Les absences au travail et congés 78
Les heures supplémentaires 81

Action sociale et protection sociale 82

Dialogue social 86

Emplois et effectifs

EMPLOIS ET EFFECTIFS

► Quelques précisions méthodologiques sur le module Emplois et Effectifs du Rapport Social Unique 2022

Les informations relatives aux emplois et aux effectifs sont issues de l'univers KA-KX.
Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers de paies (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques).

Les informations relatives aux contrats et aux sections CNU sont issues de l'univers Mangue.
Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects.

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE au mois de décembre.

Dans chacun des tableaux du RSU, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé.

► Les emplois

Depuis son accession aux RCE, SUPMICROTECH dispose de deux plafonds d'emplois.
Le plafond 1 dit "Etat" qui correspond aux emplois financés par l'état.
Le plafond 2, dit "ressources propres" qui correspond aux emplois financés sur ressources propres.

L'unité de mesure de ces plafonds est l'ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé).
Les ETPT représentent les ETP proratisés en fonction de la durée de la période d'activité et sont calculés ainsi :

$$\text{ETPT} = \frac{\text{Quotité de temps de travail}}{\text{Quotité financière pour le temps partiel}} \text{ X } \frac{\text{Traitement brut indiciaire}}{\text{Valeur unitaire du point d'indice x indice}}$$

► Tableau des emplois des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants à partir de 2022

		Plafond 1	Plafond 2
		En ETPT	*En ETPT*
Emploi permanent	Titulaire	45,4	
	CDI	5,9	
Emploi non permanent	CDD	9,8	7,1
Sous-total BIATSS		**61,1**	**7,1**
Emploi permanent	Titulaire	61,2	
Emploi non permanent	CDD	1,5	
Sous-total Enseignant		**62,7**	
Total sur 2022		**123,8**	**7,1**

► Tableau des emplois des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants avant 2022

		(A) Emplois plafond Etat Titre 2	(A) Emplois sous plafond Etat Titre 3	(B) Emplois hors plafond Etat
		En ETPT	*En ETPT*	*En ETPT*
Emploi permanent	Titulaire	42,8	2,8	
	CDI	4,0	1,9	
Emploi non permanent	CDD	2,0	6,8	6,6
	Apprenti		1,0	
Sous-total BIATSS		**48,8**	**12,5**	**6,6**
Emploi permanent	Titulaire	58,2		
Emploi non permanent	CDD	4,0		
Sous-total Enseignant		**61,7**		
Total sur 2021		**110,5**	**12,5**	**6,6**
Emploi permanent	Titulaire	39,8	2,8	
	CDI		5,9	
Emploi non permanent	CDD	2,0	4,8	7,0
	Apprenti		1,0	
Sous-total BIATSS		**41,8**	**14,5**	**7,0**
Emploi permanent	Titulaire	60,6		
Emploi non permanent	CDD	1,5	3,0	
Sous-total Enseignant		**61,1**	**2,5**	
Total sur 2020		**102,9**	**17,0**	**7,0**

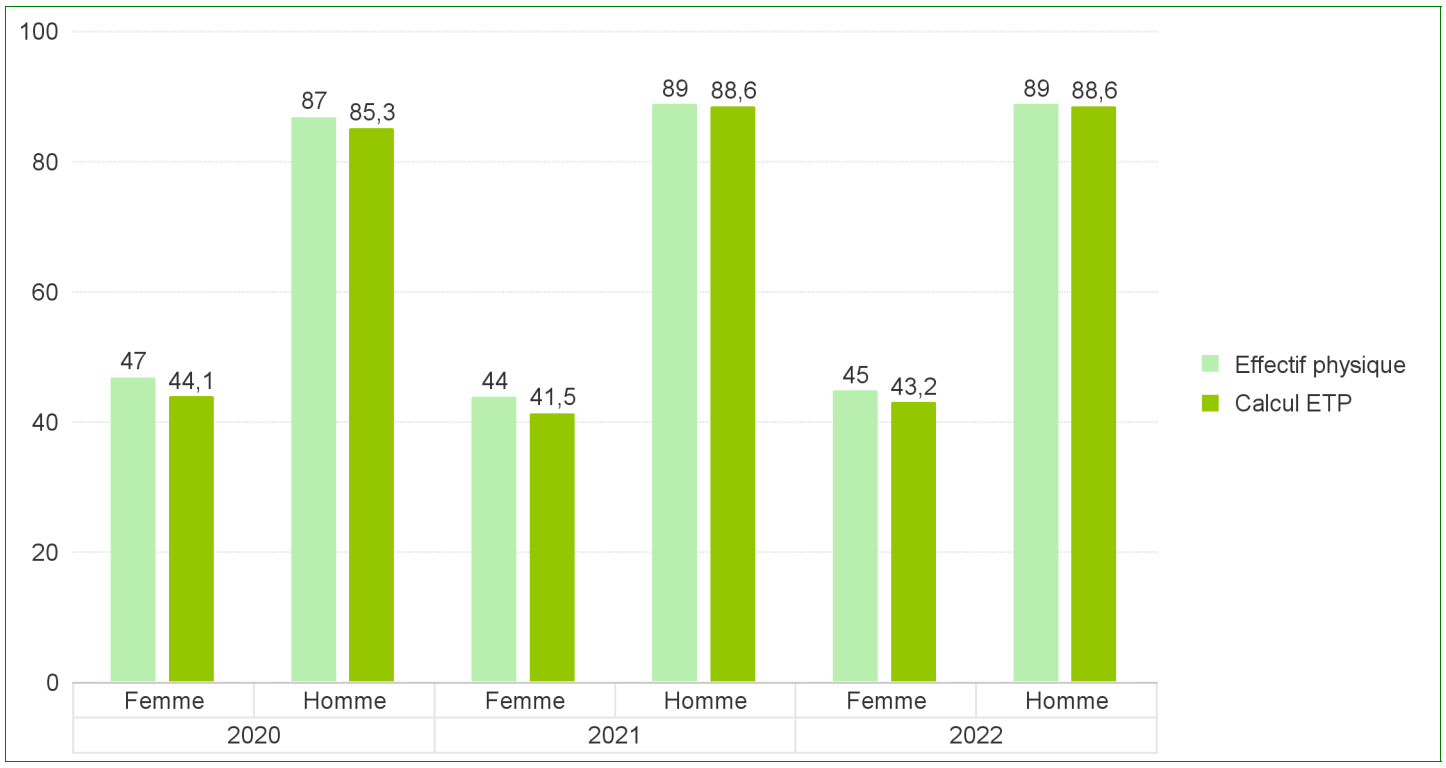
A SUPMICROTECH en 2022, le plafond 1 a été fixé par le ministère à 133 ETPT.
Le plafond 2 a été fixé par le CA à 9,17 ETPT au budget initial.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs gérés

Précisions :
On présente ici les effectifs gérés par l'école (hors mise à disposition et détachement sortant).
Les effectifs physiques sont calculés en sommant les différents numéros INSEE par ligne.

Equivalent temps plein (ETP) : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP), mais non corrigés des effets du temps de présence effectif sur l'année (exemple : un personnel à temps plein débutant ses fonctions le 1er juillet correspond à 0 ETP au 30 juin et à 1 ETP au 31 décembre s'il est encore en fonction).

► Répartition des effectifs par sexe



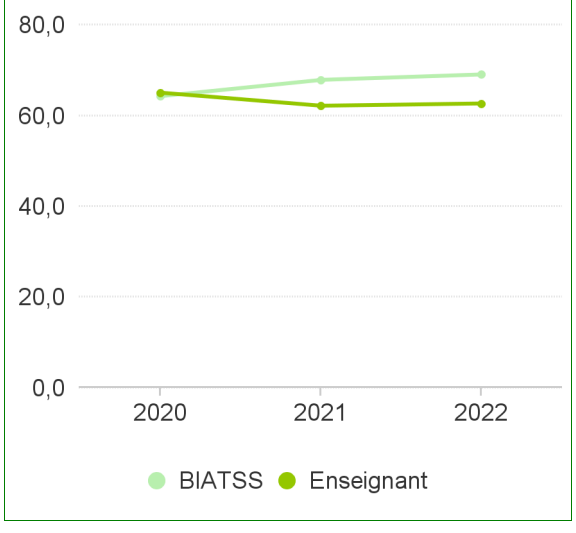
A SUPMICROTECH, l'effectif des personnels est relativement constant depuis 2020.
La proportion d'hommes est sensiblement deux fois plus élevée.

Deux personnels en 2022 relèvent de la MDPH. Compte tenu du faible nombre et du dimensionnement de l'établissement, ces données ne sont pas remontées dans les différents items du RSU par souci de confidentialité.

► Répartition des effectifs par statut d'emploi des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	20	19,6	21	20,8	21	20,6
Homme	23	23,0	25	24,8	25	24,8
BIATSS titulaire	**43**	**42,6**	**46**	**45,6**	**46**	**45,4**
Femme	11	10,7	9	8,3	11	10,7
Homme	11	11,0	14	14,0	13	13,0
BIATSS contractuel	**22**	**21,7**	**23**	**22,3**	**24**	**23,7**
Femme	12	11,3	11	10,4	12	11,4
Homme	50	49,3	48	47,8	50	49,8
Enseignant titulaire	**62**	**60,6**	**59**	**58,2**	**62**	**61,2**
Femme	4	2,5	3	2,0	1	0,5
Homme	3	2,0	2	2,0	1	1,0
Enseignant contractuel	**7**	**4,5**	**5**	**4,0**	**2**	**1,5**
Total général	**134**	**129,4**	**133**	**130,1**	**134**	**131,8**

Évolution des personnels par statut d'emploi en ETP



Au 31/12/2022, 63 enseignants et enseignants-chercheurs et 70 BIATSS sont affectés à SUPMICROTECH soit 130,8 équivalents temps plein (ETP).
Parmi les contractuels BIATSS, 8 contrats de recherche sont comptabilisés.
L'établissement compte 0.95 BIATSS par enseignant (hors contrats de recherche et apprenti).

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs gérés

► Répartition des effectifs selon leur statut ou contrat

		2020		2021		2022	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Titulaire	Femme	32	30,9	32	31,2	33	32,0
	Homme	73	72,3	73	72,6	75	74,6
Total général		**105**	**103,2**	**105**	**103,8**	**108**	**106,6**

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	4	3,9	4	3,9	4	3,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
CDI	**6**	**5,9**	**6**	**5,9**	**6**	**5,9**
Femme	7	6,8	5	4,4	7	6,8
Homme	8	8,0	11	11,0	11	11,0
CDD	**15**	**14,8**	**16**	**15,4**	**18**	**17,8**
Homme	1	1,0	1	1,0		
Apprenti	**1**	**1,0**	**1**	**1,0**		
Femme	4	2,5	3	2,0	1	0,5
Homme	3	2,0	2	2,0		
ATER	**7**	**4,5**	**5**	**4,0**	**1**	**0,5**
Homme					1	1,0
CPJ					**1**	**1,0**
Total général	**29**	**26,2**	**28**	**26,3**	**26**	**25,2**

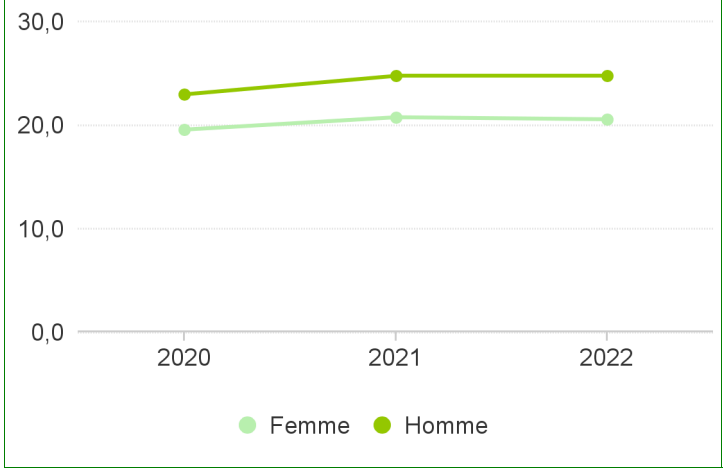
EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels BIATSS

► Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps

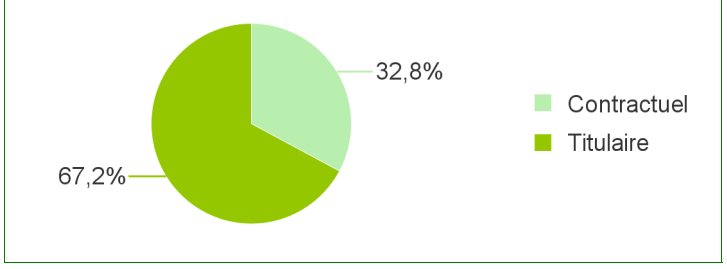
	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Homme	9	9,0	10	10,0	10	10,0
IGR et emplois fonctionnels	**9**	**9,0**	**10**	**10,0**	**10**	**10,0**
Femme	7	7,0	8	8,0	8	8,0
Homme	8	8,0	8	8,0	8	8,0
IGE	**15**	**15,0**	**16**	**16,0**	**16**	**16,0**
Femme	4	4,0	4	4,0	4	4,0
Homme	1	1,0	1	1,0	1	1,0
ASI	**5**	**5,0**	**5**	**5,0**	**5**	**5,0**
Femme	3	2,8	3	2,8	3	2,8
Homme	3	3,0	4	3,8	4	3,8
TCH	**6**	**5,8**	**7**	**6,6**	**7**	**6,6**
Femme	6	5,8	6	6,0	6	5,8
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ATRF	**8**	**7,8**	**8**	**8,0**	**8**	**7,8**
Total des titulaires	**43**	**42,6**	**46**	**45,6**	**46**	**45,4**

Les femmes BIATSS sont trois fois plus présentes dans le grade le moins élevé et totalement absentes du grade le plus élevé.

Évolution des BIATSS titulaires par sexe en ETP



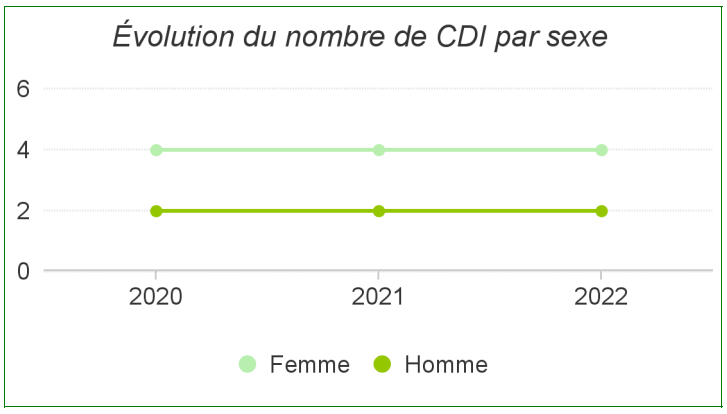
Répartition des Biatss (en ETP) selon leur statut au 31/12/2022



► Répartition des BIATSS contractuels selon leur type de contrat

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	4	3,9	4	3,9	4	3,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
CDI	**6**	**5,9**	**6**	**5,9**	**6**	**5,9**
Femme	7	6,8	5	4,4	7	6,8
Homme	8	8,0	11	11,0	11	11,0
CDD	**15**	**14,8**	**16**	**15,4**	**18**	**17,8**
Homme	1	1,0	1	1,0		
Apprenti	**1**	**1,0**	**1**	**1,0**		
Total des contractuels	**22**	**21,7**	**23**	**22,3**	**24**	**23,7**

Évolution du nombre de CDI par sexe



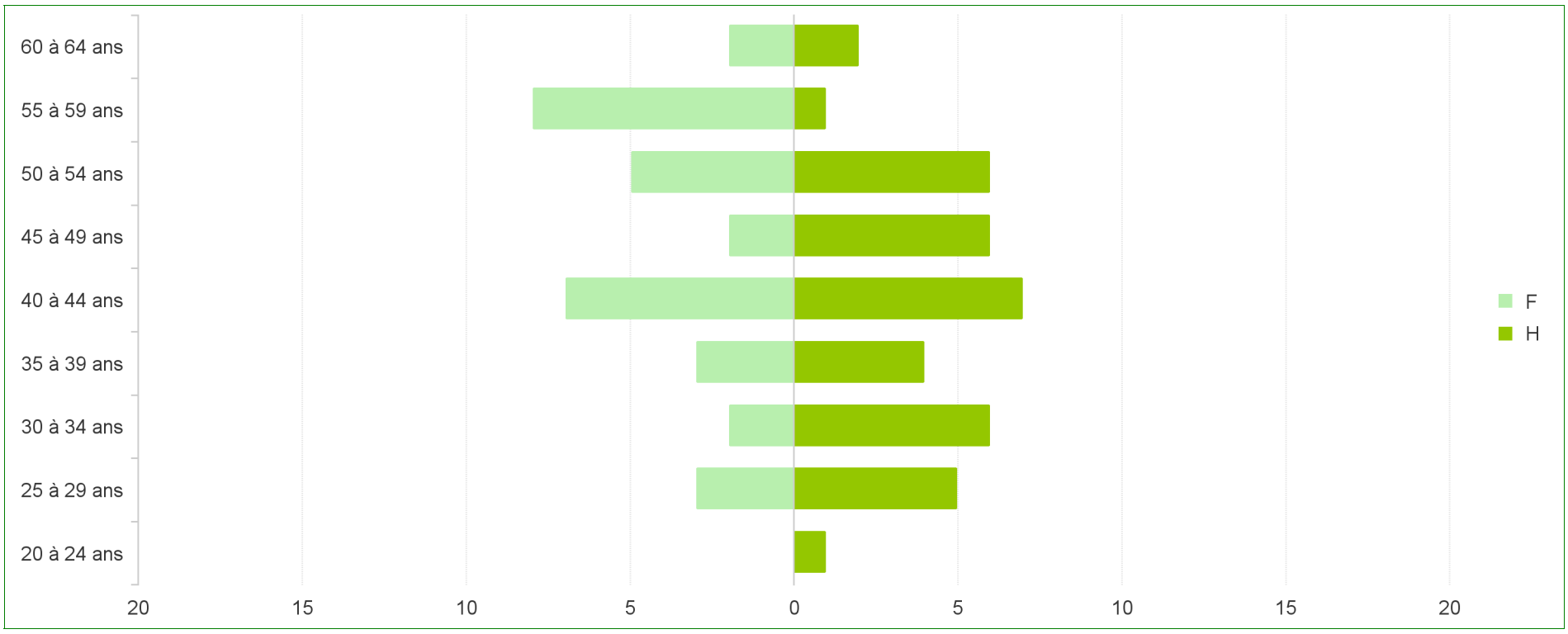
Au 31/12/2022, SUPMICROTECH compte 24 BIATSS contractuels dont 6 en CDI.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels BIATSS

► Répartition des BIATSS selon leur catégorie

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	11	11,0	12	12,0	12	12,0
Homme	18	18,0	19	19,0	19	19,0
Catégorie A	**29**	**29,0**	**31**	**31,0**	**31**	**31,0**
Femme	3	2,8	3	2,8	3	2,8
Homme	3	3,0	4	3,8	4	3,8
Catégorie B	**6**	**5,8**	**7**	**6,6**	**7**	**6,6**
Femme	6	5,8	6	6,0	6	5,8
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	**8**	**7,8**	**8**	**8,0**	**8**	**7,8**
Total BIATSS titulaires	**43**	**42,6**	**46**	**45,6**	**46**	**45,4**

► Pyramide des âges des personnels BIATSS en 2022



► Nombre de CDD transformés en CDI et ancienneté au 31/12/2022

		Homme	Femme
23/01/2013	9 année(s)		1
01/11/2016	5 année(s) et 2 mois		1
13/04/2017	4 année(s) et 9 mois		1
15/08/2017	4 année(s) et 5 mois		1
09/10/2017	4 année(s) et 3 mois	1	
16/02/2018	3 année(s) et 11 mois	1	
Total CDI		**2**	**4**

Lecture du tableau :
Les dates indiquées correspondent aux dates de CDIsation des personnels.
Les périodes correspondent à l'ancienneté du contrat à la date du 31/12/2022.

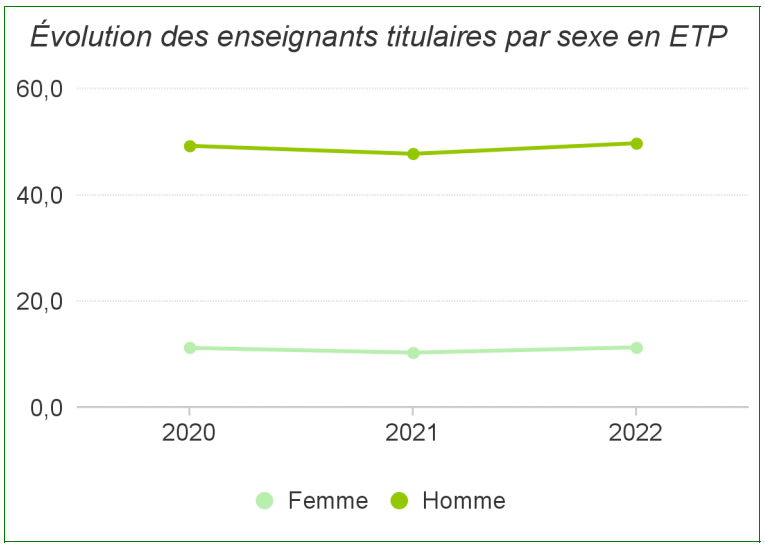
EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

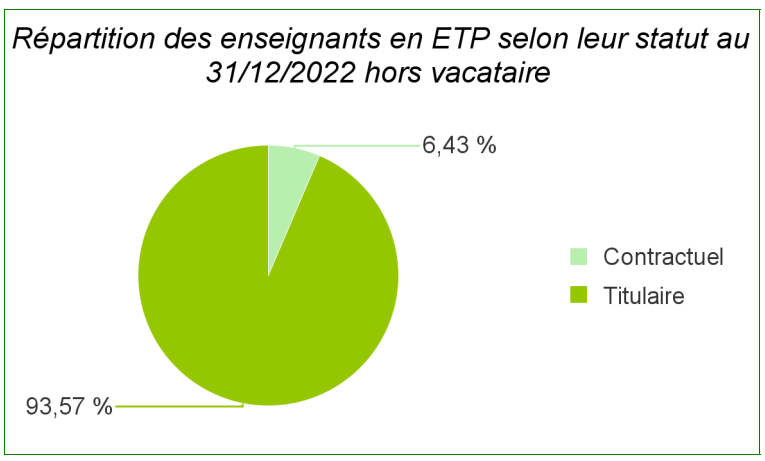
Au 31/12/2022, 63 enseignants sont comptabilisés :
- 62 sont titulaires,
- 2 sont contractuels (ATER et CPJ).

Des vacataires assurent ponctuellement des cours ou des conférences sur des durées très variables.

► Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires selon leur corps

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	16	16,0	15	15,0	16	16,0
PU	**18**	**18,0**	**17**	**17,0**	**18**	**18,0**
Femme	5	4,8	4	3,6	5	4,6
Homme	24	23,3	23	22,8	24	23,8
MCF	**29**	**28,1**	**27**	**26,4**	**29**	**28,4**
Femme	1	1,0	1	1,0	2	2,0
Homme	7	7,0	7	7,0	7	7,0
PRAG	**8**	**8,0**	**8**	**8,0**	**9**	**9,0**
Femme	4	3,5	4	3,8	3	2,8
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	**7**	**6,5**	**7**	**6,8**	**6**	**5,8**
Total général	**62**	**60,6**	**59**	**58,2**	**62**	**61,2**



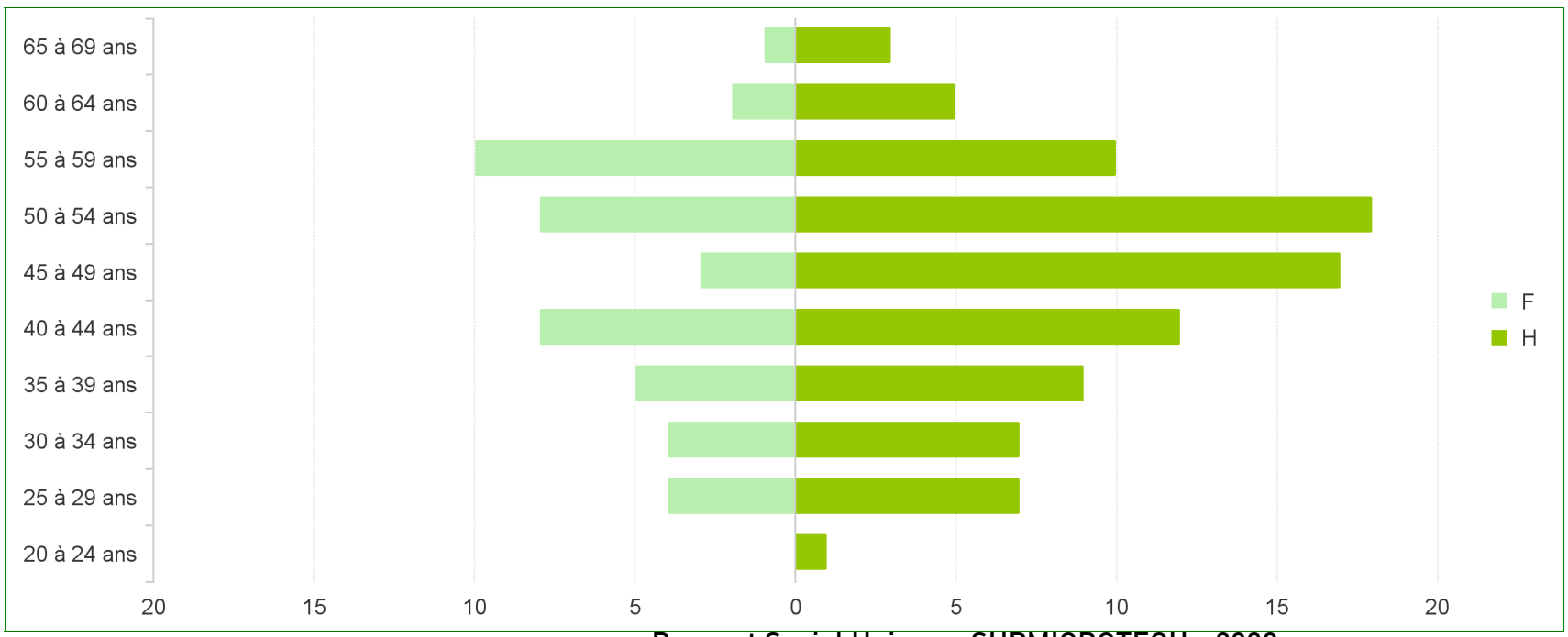


► Répartition des enseignants contractuels

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT
Femme	4	2,5	3	2,0	1	0,5
Homme	3	2,0	2	2,0		
ATER	**7**	**3,0**	**5**	**3,5**	**1**	**0,5**
Homme					1	1,0
CPJ					**1**	**1,0**

SUPMICROTECH déplore des difficultés de recrutement des ATER. L'année 2022 est fortement marquée par ce constat.

► Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2022



EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

► Répartition des hommes et femmes parmi les enseignants-chercheurs et enseignants selon le grade

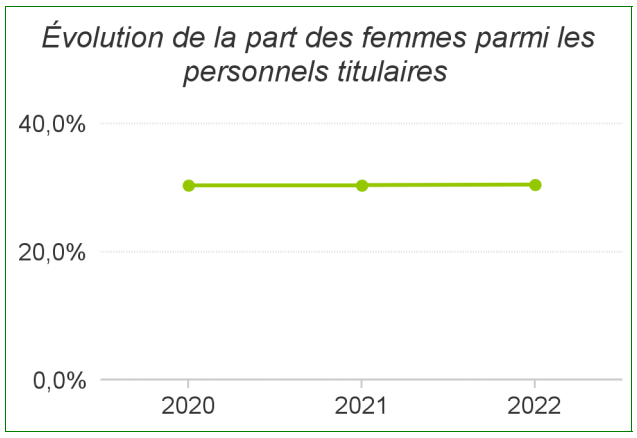
	2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Classe exceptionnelle	1	7	1	7	1	9
Première classe	1	6	1	5	1	3
Deuxième classe		3		3		4
Professeurs des universités	**2**	**16**	**2**	**15**	**2**	**16**
Hors classe	1	5		5		7
Classe normale	4	19	4	18	5	17
Maîtres de conférence	**5**	**24**	**4**	**23**	**5**	**24**
Classe exceptionnelle		2		4		4
Hors classe	1	2	1		1	1
Classe normale		3		3	1	2
Professeurs agrégés	**1**	**7**	**1**	**7**	**2**	**7**
Classe exceptionnelle	1	1	1	2	1	2
Hors classe		1			1	
Classe normale	3	1	3	1	1	1
Professeurs certifiés	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**
Total général	**12**	**50**	**11**	**48**	**12**	**50**

Les femmes enseignantes sont moins nombreuses que les hommes. Ce constat s'accentue avec la montée en grade.

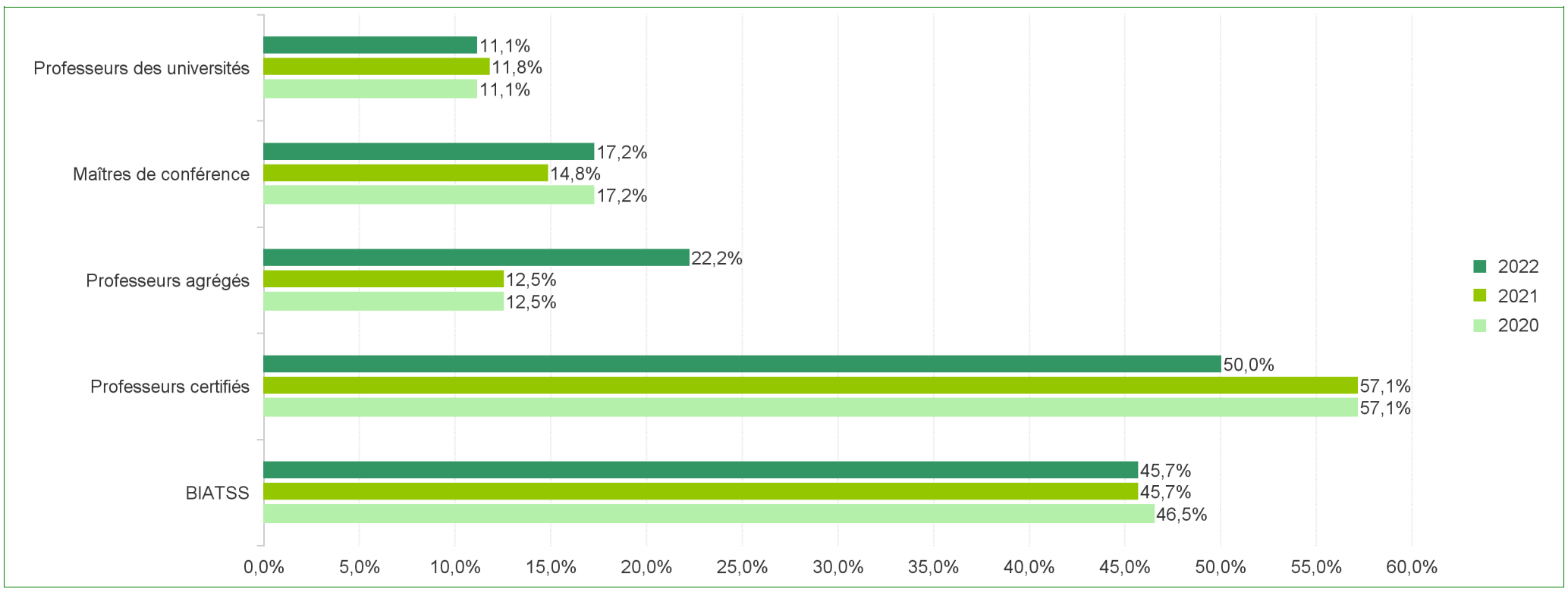
EMPLOIS ET EFFECTIFS - La part des femmes parmi les personnels

► Part des femmes parmi les personnels

	2020		2021		2022	
	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes
BIATSS titulaire	43	46,5%	46	45,7%	46	45,7%
BIATSS contractuel	22	50,0%	23	39,1%	24	45,8%
Enseignant titulaire	62	19,4%	59	18,6%	62	19,4%
Enseignant contractuel	7	57,1%	5	60,0%	2	50,0%
Total	**134**	**35,1%**	**133**	**33,1%**	**134**	**33,6%**

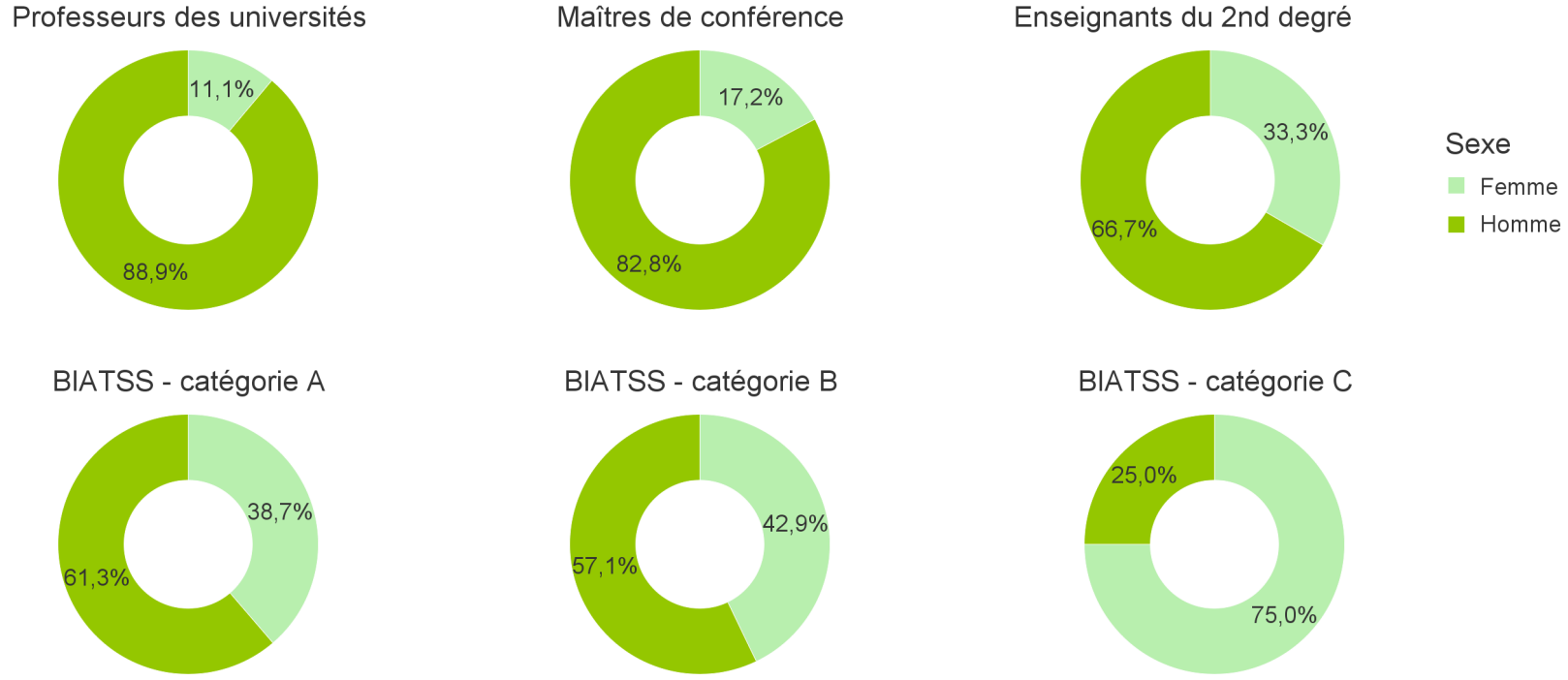


► Part des femmes selon le statut des personnels titulaires



Au 31/12/2022, 66,2% des personnels de SUPMICROTECH sont des hommes. Ils représentent 69,4% des titulaires et 52% des contractuels.
Le taux de féminisation est de 33,8%, en légère diminution depuis 2020.

► Répartition des personnels titulaires selon le genre au 31/12/2022



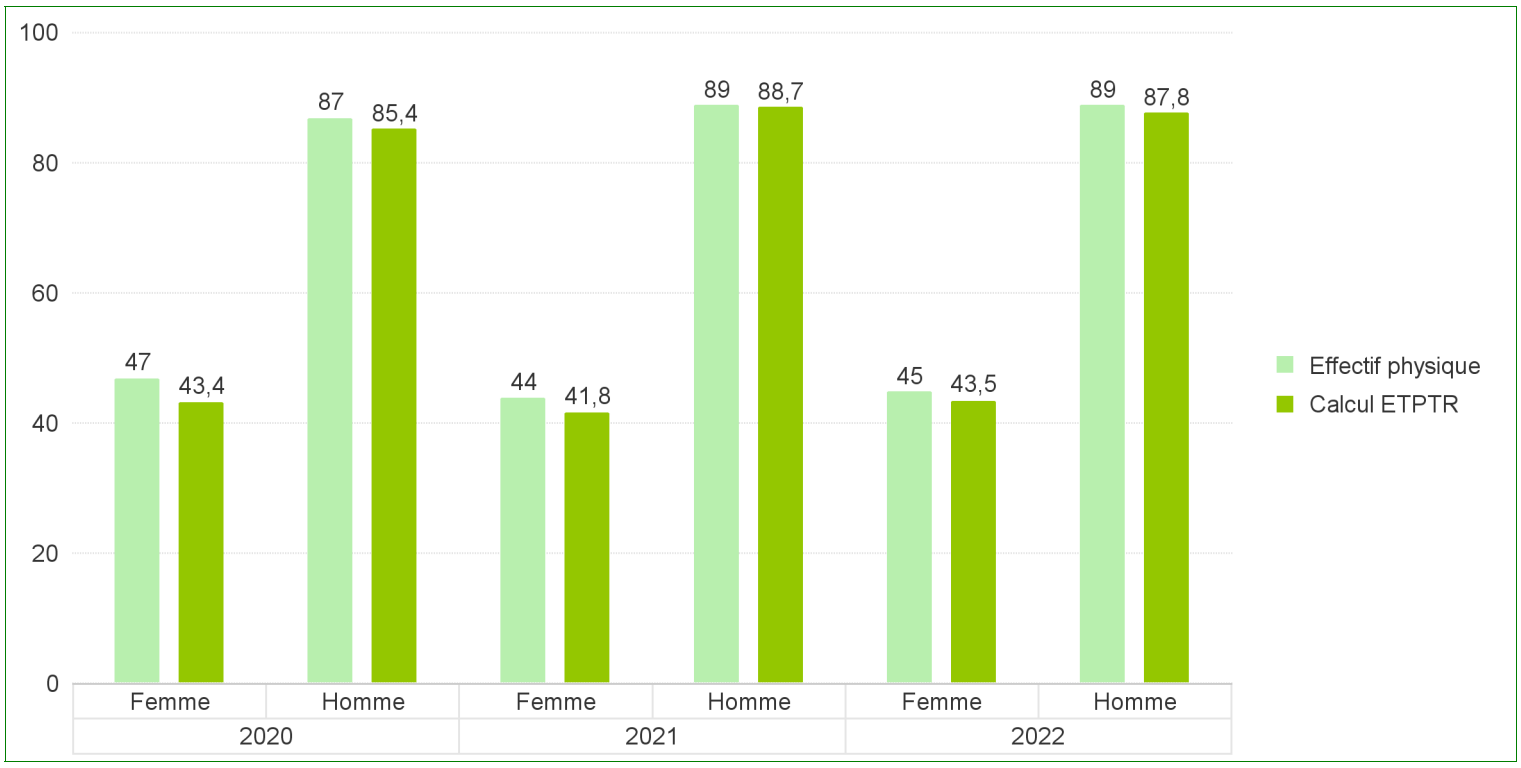
EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs rémunérés

SUPMICROTECH comptabilise peu de temps partiel, ce qui impacte peu le calcul des ETPTR au regard des ETPT.

On présente ici les effectifs rémunérés par l'école.

Les ETPTR (Équivalent Temps Plein Travaillé Rémunéré) prennent en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel (exemple : un personnel à 80% est rémunéré à 85,7%) ainsi que le temps de présence effectif sur l'année (exemple : un personnel à 80% débutant ses fonctions le 1er juillet est décompté 0,857/2 = 0,43 ETPTR).

► Répartition des effectifs par sexe



► Répartition des effectifs par sexe et statut d'emploi

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	20	19,7	21	20,9	21	20,7
Homme	23	23,0	25	24,9	25	24,9
BIATSS titulaire	**43**	**42,7**	**46**	**45,7**	**46**	**45,6**
Femme	11	9,8	9	8,4	11	10,8
Homme	11	11,0	14	14,0	13	12,1
BIATSS contractuel	**22**	**20,8**	**23**	**22,4**	**24**	**22,9**
Femme	12	11,4	11	10,6	12	11,6
Homme	50	49,4	48	47,8	50	49,8
Enseignant titulaire	**62**	**60,7**	**59**	**58,4**	**62**	**61,4**
Femme	4	2,5	3	2,0	1	0,5
Homme	3	2,0	2	2,0	1	1,0
Enseignant contractuel	**7**	**3,0**	**5**	**3,5**	**2**	**1,5**
Total général	**134**	**127,2**	**133**	**130,0**	**134**	**131,4**

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs rémunérés

► Répartition des effectifs BIATSS titulaires par sexe et catégorie

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	11	11,0	12	12,0	12	12,0
Homme	18	18,0	19	19,0	19	19,0
Catégorie A	**29**	**29,0**	**31**	**31,0**	**31**	**31,0**
Femme	3	2,9	3	2,9	3	2,9
Homme	3	3,0	4	3,9	4	3,9
Catégorie B	**6**	**5,9**	**7**	**6,7**	**7**	**6,7**
Femme	6	5,9	6	6,0	6	5,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	**8**	**7,9**	**8**	**8,0**	**8**	**7,9**
Total BIATSS titulaires	**43**	**42,7**	**46**	**45,7**	**46**	**45,6**

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs rémunérés

► Répartition des effectifs titulaires par sexe et corps

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	16	16,0	15	15,0	16	16,0
PU	**18**	**18,0**	**17**	**17,0**	**18**	**18,0**
Femme	5	4,9	4	3,7	5	4,7
Homme	24	23,4	23	22,8	24	23,8
MCF	**29**	**28,2**	**27**	**26,6**	**29**	**28,6**
Femme	1	1,0	1	1,0	2	2,0
Homme	7	7,0	7	7,0	7	7,0
PRAG	**8**	**8,0**	**8**	**8,0**	**9**	**9,0**
Femme	4	3,5	4	3,9	3	2,9
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	**7**	**6,5**	**7**	**6,9**	**6**	**5,9**
Homme	9	9,0	10	10,0	10	10,0
IGR et emplois fonctionnels	**9**	**9,0**	**10**	**10,0**	**10**	**10,0**
Femme	7	7,0	8	8,0	8	8,0
Homme	8	8,0	8	8,0	8	8,0
IGE	**15**	**15,0**	**16**	**16,0**	**16**	**16,0**
Femme	4	4,0	4	4,0	4	4,0
Homme	1	1,0	1	1,0	1	1,0
ASI	**5**	**5,0**	**5**	**5,0**	**5**	**5,0**
Femme	3	2,9	3	2,9	3	2,9
Homme	3	3,0	4	3,9	4	3,9
TCH	**6**	**5,9**	**7**	**6,7**	**7**	**6,7**
Femme	6	5,9	6	6,0	6	5,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ATRF	**8**	**7,9**	**8**	**8,0**	**8**	**7,9**
Total général	**105**	**103,4**	**105**	**104,1**	**108**	**107,0**

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs rémunérés

► Répartition des effectifs contractuels par sexe et corps

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	4	2,5	3	2,0	1	0,5
Homme	3	2,0	2	2,0		
ATER	**7**	**3,0**	**5**	**3,5**	**1**	**0,5**
Femme	11	9,8	9	8,4	11	10,8
Homme	10	10,0	13	13,0	13	12,1
Contractuel	**21**	**19,8**	**22**	**21,4**	**24**	**22,9**
Homme	1	1,0	1	1,0		
Apprenti	**1**	**1,0**	**1**	**1,0**		
Homme					1	1,0
CPJ					**1**	**1,0**
Total contractuels	**29**	**23,8**	**28**	**25,9**	**26**	**24,4**

► Répartition des personnels par sexe et position statutaire en 2022

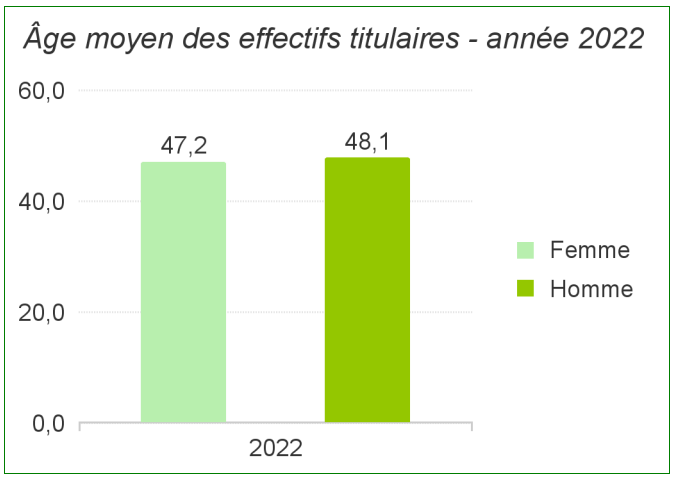
	2022		
	Effectif physique	ETPT	ETPTR
Femme	44	42,2	42,5
Homme	86	84,7	84,8
En activité	**130**	**126,9**	**127,4**
Total	**130**	**126,9**	**127,4**

Parmi les personnels de SUPMICROTECH sur l'année 2022, deux personnels (un BIATSS et un enseignant-chercheur) sont mis à disposition auprès d'une autre entité publique.
Ils sont pris en compte dans le calcul des ETPT de l'école.

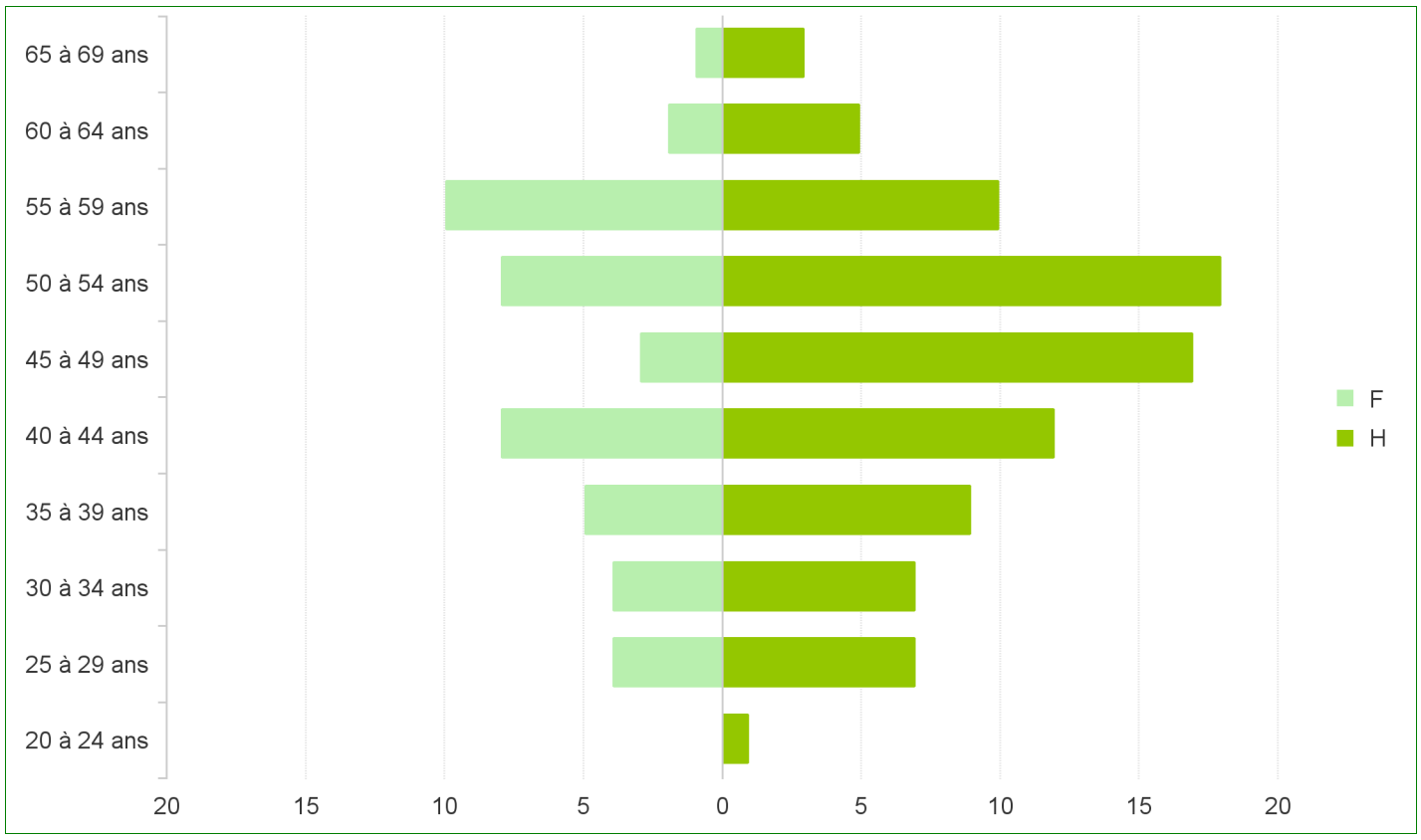
EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

► Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par sexe

	2020		2021		2022	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	48,1	51,5	47,6	50,5	47,2	50
Homme	51,0	51	49,6	50	48,1	49
Total général	**49,8**	**51**	**48,7**	**50**	**47,7**	**49**



► Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



► Âge moyen et âge médian des effectifs par statut d'emploi de l'ensemble des personnels

	2020		2021		2022	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	47,2	53	47,5	53	47,5	53
Homme	51,6	49	48,3	49	47,3	48
BIATSS titulaire	**49,6**	**50**	**47,9**	**49,5**	**47,4**	**49**
Femme	44,6	44	43,8	44	42,3	44
Homme	34,3	37	34,0	34,5	31,2	30
BIATSS contractuel	**39,2**	**40**	**37,7**	**38**	**36,5**	**35**
Femme	50,5	50,5	49,1	50	48,2	48
Homme	50,3	51	50,6	51	48,4	51
Enseignant titulaire	**50,4**	**51**	**50,1**	**51**	**48,4**	**49,5**
Femme	30,5	30,5	29,3	29	28,0	28
Homme	31,0	29	28,5	28,5	36,0	36
Enseignant contractuel	**30,8**	**30,5**	**29,0**	**29**	**32,0**	**32**
Total général	**46,8**	**47**	**45,4**	**46**	**44,9**	**44,5**

EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

► Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par catégorie

	2020		2021		2022	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	49,5	50	48,8	50	48,8	50
Homme	52,9	51,5	49,9	50	48,9	49
Catégorie A	**51,7**	**51,5**	**49,5**	**50**	**48,8**	**50**
Femme	56,0	56	56,0	56	56,0	56
Homme	44,3	47	42,0	42,5	42,0	42,5
Catégorie B	**50,2**	**50,5**	**48,0**	**48**	**48,0**	**48**
Femme	42,6	46,5	42,6	46,5	42,6	46,5
Homme	46,0	46	46,0	46	46,0	46
Catégorie C	**43,6**	**43**	**43,6**	**43**	**43,6**	**43**
Total général	**49,8**	**50**	**48,2**	**49**	**47,7**	**49**

À SUPMICROTECH, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47,7 ans, celui des contractuels de 36,1 ans, soit en moyenne 44,9 ans quel que soit le statut des personnels.

Recrutements des personnels

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS

► Quelques précisions méthodologiques relatives au module Recrutements des personnels du Rapport Social Unique 2022

Les informations relatives aux recrutements de personnels sont issues de l'univers Mangue.
Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects.

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE au mois de décembre.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé

► Les modes de recrutement des personnels

Les modes de recrutement des personnels fonctionnaires sont multiples.

Les entrées (ou arrivées) :
Il s'agit des personnes entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.
Les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, mutation, recrutement sans concours (catégorie C), détachement entrant, réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental), contrat PACTE, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré).

Les sorties (ou départs) :
Une sortie désigne toute personne quittant SUPMICROTECH et/ou la fonction publique au cours de la période de référence.
Les causes potentielles de sortie sont les suivantes : retraite, mutation, concours, démission ou radiation, licenciement, fin de fonction dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré), décès.

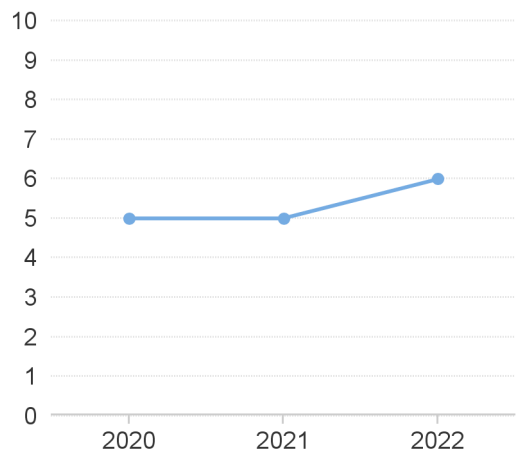
Par ailleurs, certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires : détachement, disponibilité, congé parental (voir chapitre "Organisation du travail").

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les titulaires

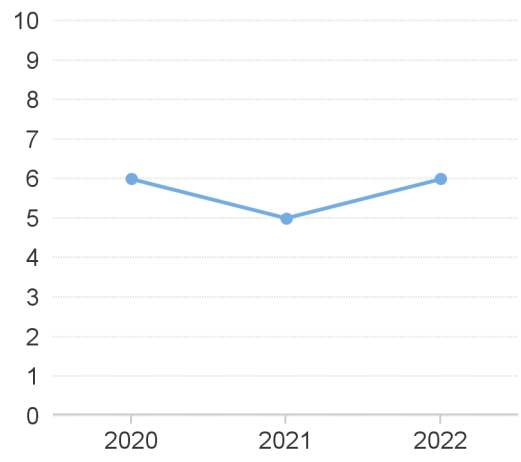
► Recrutement des personnels titulaires

Les mouvements de personnel sont plus importants chez les personnels Biatss titulaires que chez les personnels enseignants titulaires.
Concernant l'effectif moyen permanent, tant chez les personnels Biatss titulaires que chez les personnels enseignants titulaires, SUPMICROTECH enregistre une certaine stabilité.
Le taux de rotation est plus élevé chez les personnels Biatss. Le nombre de sorties est supérieur au nombre d'entrées. Ce constat tient du fait de l'abaissement du plafond d'emploi (gel de postes).

Effectif physique d'entrée par année



Effectif physique de sortie par année



	BIATSS titulaire			Enseignant titulaire		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nombre d'entrées	3	5	2	2		4
Nombre de sorties	4	3	5	2	2	1
Effectif moyen permanent	46	47	47	63	61	60
Effectif au 31 décembre de l'année N	43	46	43	62	59	62
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-	43	46	-	62	59
Taux de recrutement	6,5%	10,7%	4,3%	3,2%		6,6%
Taux de départ	8,7%	6,4%	10,7%	3,2%	3,3%	1,7%
Taux de rotation	-	9,0%	7,6%	-	1,7%	4,1%

Effectif moyen permanent :
Moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois.

Taux de recrutement :
Somme des entrées / effectif moyen permanent

Taux de départ :
Somme des sorties / effectif moyen permanent

Taux de rotation :
Somme des entrées et des sorties / somme des effectifs au 31 décembre des années N et N-1

► Âge moyen de départ à la retraite des personnels titulaires

	BIATSS titulaire			Enseignant titulaire		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Femme	65,3		64,9	64,0	62,8	
Homme	65,6		64,4	66,1	66,6	67,0

Globalement, les personnels partent en retraite au-delà de l'âge légal (62 ans).

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les BIATSS titulaires

► Répartition des entrées et sorties des BIATSS titulaires

	BIATSS titulaire					
	2020		2021		2022	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Catégorie A	3	3	3	2		1
Catégorie B			2	1	2	4
Catégorie C		1				
Total	**3**	**4**	**5**	**3**	**2**	**5**

Les personnels en position de détachement ou disponibilité continuent d'être administrativement gérés par l'école.
Lorsque ces personnels mettent fin à leur position sans réintégration ou font valoir leur droit à la retraite, ils sont automatiquement déclarés sortants de l'école.
En 2022, deux personnels étaient dans cette situation.

► Motifs d'entrées des BIATSS titulaires

		BIATSS titulaire		
		2020	2021	2022
Catégorie A	CONCOURS EXTERNE	2	1	
	MUTATION	1	2	
Catégorie B	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION		2	
	INTEGRATION D'UN DETACHE			2
Total		**3**	**5**	**2**

En 2020, 1 poste d'IGR 2ème classe, 2 postes d'IGE classe normale et 1 poste d'ASI ont été ouverts au concours. Le poste d'IGR et 1 poste d'IGE ont été pourvus. Les deux autres recrutements ont été infructueux.
En 2021, 1 poste d'IGE classe normale a été ouvert au concours et a été pourvu.

► Motifs de sorties des BIATSS titulaires

		BIATSS titulaire		
		2020	2021	2022
Catégorie A	Admission à la retraite sur demande	2		1
	Mutation dans un établissement relevant du MEN	1		
	Mutation dans un établissement relevant du MESR		1	
	Retraite sur demande après atteinte de l'age ou de la durée de service d'ouverture des droits		1	
Catégorie B	Admission à la retraite sur demande			1
	Fin de fonction dans l'académie : affectation dans le supérieur			2
	Radiation d'office suite à nomination dans un corps de fonctionnaires		1	
	Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité			1
Catégorie C	Admission à la retraite sur demande	1		
	Total	**4**	**3**	**5**

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

► Répartition des entrées et sorties des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

	Enseignant titulaire					
	2020		2021		2022	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
PU				1	1	
MCF	1	1		1	3	1
PRCE	1	1				
Total	**2**	**2**		**2**	**4**	**1**

Les sorties de 2021 et une sortie de 2020 ont été compensées en 2022 par des entrées équivalentes.
Une sortie de PU en 2019 a été compensée par une entrée de MCF en 2020 (transformation de poste).

► Motifs d'entrées des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

		Enseignant titulaire		
		2020	2021	2022
PU	1ERE NOMINATION OU CLASSEMENT			1
MCF	1ERE NOMINATION OU CLASSEMENT			3
	NOMINATION DIRECTE	1		
PRCE	NOMINATION DIRECTE	1		
Total		**2**		**4**

► Motifs de sorties des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

		Enseignant titulaire		
		2020	2021	2022
PU	Admission à la retraite sur demande		1	
MCF	Admission à la retraite sur demande	1	1	
	Retraite d'office pour limite d'âge			1
PRCE	Admission à la retraite sur demande	1		
Total		**2**	**2**	**1**

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les contractuels

► Recrutement des personnels contractuels

Concernant les personnels contractuels, les mouvements sont plus importants que pour les titulaires.
En 2022, 13 entrées et 8 départs sont comptabilisés chez les personnels BIATSS. Le flux est inversé chez les enseignants, avec 1 entrée et 4 sorties.
Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements plus importante pour les enseignants avec un taux de 71.4%, contre 44.7% pour les personnels BIATSS.
Ces taux élevés s'expliquent par la nature et la durée des contrats (ATER et contractuels recherche).

	BIATSS contractuel			Enseignant contractuel		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nombre d'entrées	7	17	13	6	3	1
Nombre de sorties	12	14	8	5	6	4
Effectif moyen permanent	20	21	24	6	6	4
Effectif au 31 décembre de l'année N	22	23	24	7	5	2
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-	22	23	-	7	5
Taux de recrutement	35,9%	80,6%	55,3%	98,5%	50,0%	24,4%
Taux de départ	61,5%	66,4%	34,0%	82,1%	100,0%	97,8%
Taux de rotation	-	68,9%	44,7%	-	75,0%	71,4%

Effectif moyen permanent :
Moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois.

Taux de recrutement :
Somme des entrées / effectif moyen permanent

Taux de départ :
Somme des sorties / effectif moyen permanent

Taux de rotation :
Somme des entrées et des sorties / somme des effectifs au 31 décembre des années N et N-1

Précision sur les remontées de données :
Arrivées :
il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de début de contrat se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année n.
Départs :
il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de fin de contrat se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année n.

Lorsqu'un personnel effectue plusieurs contrats au cours de la même année, il est considéré comme arrivant (ou partant) dès lors qu'une durée minimum d'un jour sépare deux contrats.

Parcours professionnels

PARCOURS PROFESSIONNELS

► Quelques précisions méthodologiques sur les éléments des Parcours Professionnels du Rapport Social Unique 2022

Les informations relatives aux Parcours Professionnels des personnels ENSMM sont issues de l'univers Mangue_Promotions. Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage de SUPMICROTECH à l'aide du logiciel SAP Business Objects.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS titulaires

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation de l'indice de rémunération et donc du traitement. Le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles et de l'établissement, ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'avancement de corps peut se faire par liste d'aptitude ou par concours.

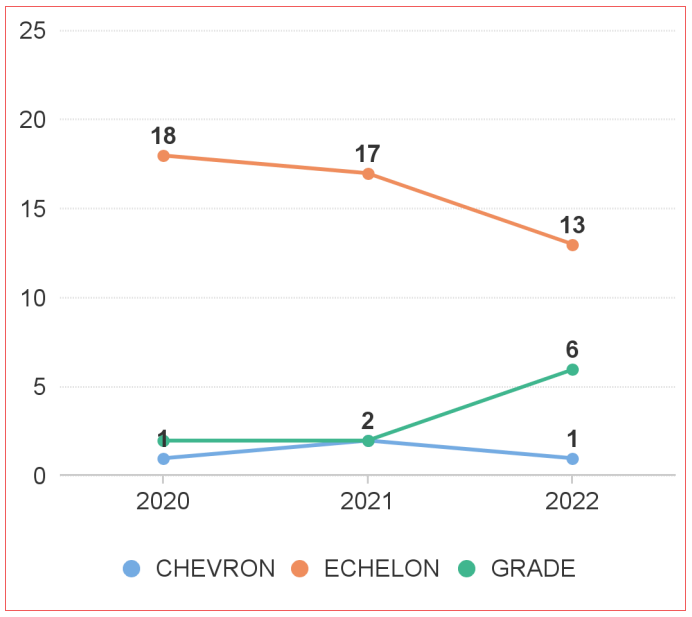
► Voies d'accès à la promotion des BIATSS titulaires

	ANCIENNETE		TABLEAU D'AVANCEMENT	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Total sur 2022	9	5	1	5
Total sur 2021	8	11	1	1
Total sur 2020	8	10	1	2

Remarque : La promotion par ancienneté correspond à l'avancement d'échelon.

► Types de promotion des BIATSS titulaires

	CHEVRON	ECHELON		GRADE	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
ITRF	1	9	4	1	5
Total sur 2022	**1**	**9**	**4**	**1**	**5**
AE			1		
ITRF	2	8	8	1	1
Total sur 2021	**2**	**8**	**9**	**1**	**1**
AE			2		
ITRF	1	8	8	1	1
Total sur 2020	**1**	**8**	**10**	**1**	**1**



Les promotions des agents en détachement entrant ne sont pas comptabilisés.
En 2022, un agent en détachement entrant a bénéficié d'une promotion (TECH CN vers TECH CS).

► Promotions de corps des BIATSS titulaires

	2020		2021		2022	
Accès au corps de	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
IGR	13		14		14	
IGE	5		5		5	
ASI	6		7		6	
TECH	4		3		3	
Total	**28**		**29**		**28**	

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS titulaires

► Promotions de grade des personnels BIATSS

	2020		2021		2022	
Accès au grade de	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
AAHC	1					
ATRF P1C	3		2	1	2	1
ATRF P2C			1		2	1
IGE HC	5	1	4	1	4	1
IGR 1C		1	1		1	1
IGR HC	3		3		5	1
TECH CE	2		2		2	
TECH CS	3		2		4	1
Total	**17**	**2**	**15**	**2**	**20**	**6**

► Promotions par voie de concours interne

Aucune promotion par voie de concours interne n'a eu lieu au cours des trois dernières années.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS contractuels

Les modalités de gestion de carrière des agents non titulaires BIATSS sont définies par la règlementation en vigueur, à savoir :
- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 3 ;
- La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Le Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Toutefois et s'agissant de la rémunération, l'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 stipule qu'il appartient à l'autorité administrative d'en fixer le montant, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ; ajoutant qu'elle fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Ainsi, au cours de l'année 2021, des lignes directrices de gestion (LDG) des agents non titulaires BIATSS ont donc été élaborées en prenant appui sur, outre la règlementation en vigueur, les principes suivants :
- une règle fondamentale : les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires ;
- son exception : la fonction publique peut dans certains cas recruter des agents non titulaires par contrat individuel pour une durée déterminée ou non ;
- la conséquence qui en découle : l'intérêt à être titularisé doit être préservé, les agents non titulaires ayant vocation à se présenter aux concours de la fonction publique ;
- un fil conducteur : à savoir l'équité, non seulement entre agents non titulaires mais aussi entre agents non titulaires et fonctionnaires, et notamment en matière de rémunération avec pour objectif qu'à fonctions et responsabilités équivalentes, rémunération nette équivalente.

Ainsi, les LDG adoptées par le Conseil d'administration du 3 juin 2021 précisent :
- Les conditions et modalités de recrutement ;
- Les dispositions relatives au contrat (élaboration, renouvellement, fin …) ;
- Les modalités d'évaluation professionnelle ;
- Les dispositions relatives aux différents congés, à la mobilité, à la formation continue, au suivi médical et à l'action sociale.

Les LDG déterminent aussi la rémunération à l'embauche :
- Compte tenu de la catégorie hiérarchique et du niveau de fonction et de responsabilité du poste concerné ;
- Compte tenu de l'expérience professionnelle acquise ;
- Par référence aux grilles indiciaires établies.

Les LDG déterminent encore les conditions d'évolution de la rémunération et de reclassement en cas d'évolution des fonctions et responsabilités.
Enfin et à titre transitoire, les LDG ont défini les modalités communes de reclassement des agents non titulaires déjà en poste, certaines situations individuelles défavorables ayant été traitées avec singularité, après consultation et avec l'avis favorable du CT.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les enseignants-chercheurs et enseignants

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation de l'indice de rémunération et donc du traitement. Le temps de passage d'un échelon à l'autre est fixé par les statuts particuliers des différents corps.

La campagne d'avancement de grade de droit commun des enseignants-chercheurs est annuelle. Elle a lieu en 2 phases (nationale et locale). Pour la phase locale, le Ministère communique aux établissements les contingents de promotion. A effectif restreint il n'existe qu'une phase nationale (- de 50 MCF et – de 30 PR).
Les enseignants-chercheurs qui souhaitent postuler à un avancement de grade doivent établir un dossier candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités.

Conditions de promouvabilité (situation au 31/12 de l'année de référence) :
- Accès à la hors classe des MCF : être classé au 7ème échelon de la classe normale des MCF et justifier de 5 ans d'activité en qualité de MCF ou Maître assistant, en activité ou en détachement ;
- Accès échelon exceptionnel des MCF HC : être classé au 6ème échelon de la hors classe et justifier de 3 ans de service effectifs dans cet échelon ;
- Accès à la 1ère classe des PR : être PR 2ème classe (pas de conditions d'ancienneté) ;
- Accès au 1er échelon de la classe exceptionnelle des PR : être PR 1ère classe et justifier de 18 mois d'ancienneté dans le grade inférieur ;
- Accès au 2ème échelon de la classe exceptionnelle des PR : être PR classe exceptionnelle 1er échelon et justifier de 18 mois d'ancienneté dans cet échelon.

La procédure spécifique d'avancement de grade concerne les maîtres de conférences et les professeurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.
La liste de ces fonctions est fixée par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié. Ces enseignants-chercheurs doivent remplir les mêmes conditions de promouvabilité que les autres enseignants-chercheurs.
Cette procédure n'est pas ouverte à l'accès à l'avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences.

Pour les enseignants du 2nd degré :
La procédure d'avancement de grade est académique pour les professeurs certifiés et assimilés (elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique) et nationale pour les professeurs agrégés (elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale).
L'avancement de corps peut se faire par liste d'aptitude ou par concours.

► Voies d'accès à la promotion des enseignants-chercheurs et enseignants

	ANCIENNETE		TABLEAU D'AVANCEMENT		CONCOURS EXTERNE		CHOIX		CONCOURS INTERNE SPECIFIQUE
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Homme
Total sur 2022	2	12	1	2				2	
Total sur 2021	3	18		4	1				1
Total sur 2020	6	17		3		1	1		

► Types de promotion des enseignants-chercheurs et enseignants

	CHEVRON		ECHELON		GRADE		CORPS	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Ens. 2nd degré			1		1			
Ens. Chercheurs		5	1	7		4		
Total sur 2022		**5**	**2**	**7**	**1**	**4**		
Ens. 2nd degré	1	2				3	1	
Ens. Chercheurs	2	12		4		1		1
Total sur 2021	**3**	**14**		**4**		**4**	**1**	**1**
Ens. 2nd degré		1	1		1	3		
Ens. Chercheurs	2	7	2	6	1	3		1
Total sur 2020	**2**	**8**	**3**	**6**	**2**	**6**		**1**

► Postes d'enseignants-chercheurs et enseignants ouverts au concours

3 postes de MCF et 1 poste de PU ont été ouverts au concours en 2022.

Formation professionnelle

FORMATION PROFESSIONNELLE

► Quelques précisions méthodologiques relatives au module Formation professionnelle du Rapport Social Unique 2022

Les informations relatives aux recrutements de personnels sont issues de l'univers Mangue.
Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects.

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE.

FORMATION PROFESSIONNELLE

► Les textes de références

La formation des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS est encadrée par les textes suivants :

- Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat,
- Décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et des ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004,
- Article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congé de formation professionnelle),
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité (dont Compte Personnel de Formation), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires.

► Objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

Tous les personnels titulaires et contractuels ont accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle tout au long de la vie s'organise autour des objectifs suivants :
- La formation professionnelle statutaire et réglementaire ayant pour objectif de conférer aux fonctionnaires et agents publics accédant à un grade/un emploi les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;
- La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires ;
- La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- La validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national ;
- L'approfondissement de la formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle.

La politique de formation de SUPMICROTECH est pilotée par le service des ressources humaines. Il est à noter que dans le cadre de la refonte du règlement intérieur du temps de travail, des informations ont été apportées aux personnels, relatives au compte personnel de formation et au congé de formation professionnelle.

Objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie à l'ENSMM pour 2023 :

- La formation hygiène sécurité au travail : obligation de former 80% des personnels de l'établissement aux gestes qui sauvent ;
- la mise en œuvre d'une campagne annuelle pour le compte personnel de formation (en avril) ;
- la mise en œuvre d'une campagne annuelle pour le congé de formation professionnelle (en mai) ;

► Le plan de formation

Une convention est établie chaque année avec l'Université de Franche Comté pour que les personnels de SUPMICROTECH puissent suivre des formations inscrites dans leur plan de formation. Ce plan est actualisé chaque année.

Certaines formations très spécifiques, souvent relatives à des approches de recherche ou a des besoins particuliers d'un service, sont effectuées dans des organismes extérieurs à l'initiative des responsables de laboratoires ou de services.

► Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel d'Activités (CPA) est créé depuis le 1er janvier 2018. Il s'agit d'un compte personnel et sécurisé, accessible en ligne sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr, il est consultable par chaque agent.

Les droits sont de deux ordres :
- les heures de formation acquises au titre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC), compte permettant de recenser et valoriser les activités citoyennes,
- les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF), dispositif qui s'est substitué au DIF (Droit Individuel à la Formation).

FORMATION PROFESSIONNELLE

► L'activité de Formation à SUPMICROTECH depuis 2021

	2 021		2 022	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Adaptation à l'emploi	14	202	11	266
Applications de gestion	10	140,5	3	42
Bureautique	1	21	1	9
Concours			10	77
Hygiène et sécurité	39	157	33	148
Langues étrangères	1	20	2	49
Nouvelles technologies	2	91		
Patrimoine	6	147	2	14
PSC1	1	7		
	51	**785,5**	**52**	**605**

En 2022, 605 heures de formation ont été réalisées pour 52 personnels soit 86.5 jours (nombre d'heures / 7).
Le montant global alloué aux formations, en 2022, est de 24 396 €.
Il convient d'ajouter 16 agents formés en 2022 à "Chargé d'évacuation". Cette formation s'est effectuée en interne (Hors Mangue).

Ont notamment été réalisées en 2022 les actions suivantes :
- la formation des cadres : architecturer et solidifier sa posture de manageur-se ;
- la formation statutaire et réglementaire : pour les personnels de catégorie B et C ;
- la création d'une commission de la formation professionnelle pour l'instruction des demandes de CPF et de congé de formation professionnelle.

	2 021		2 022	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Femme	23	328,5	23	264
Homme	28	457	29	341
	51	**785,5**	**52**	**605**

Remarques :
Certains stagiaires peuvent être comptabilisés sur plusieurs formations.
Les formations qui n'ont pas été signalées au service RH ne figurent pas dans ces tableaux.

► Les demandes de formations

En 2022, aucun personnel n'a fait une demande de congé de formation.

Aucun personnel n'est entré dans le processus d'une VAE ou d'un bilan de compétence en 2022.

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, toutes les demandes ont été accordées.

Deux personnels ont déposé une demande de formation par la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF). Leurs demandes n'ont pas pu être accordées ; elles ne remplissaient pas les conditions de mobilisation du CPF.

Les rémunérations

REMUNERATIONS

► Quelques précisions méthodologiques sur les éléments de rémunération du Rapport Social Unique 2022

Les informations relatives aux rémunérations des personnels sont issues de l'univers KA-KX.
Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers de paies (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques).
Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage de SUPMICROTECH à l'aide du logiciel Business Objects.

Les données sont recueillies par code élément de rémunération. Chaque élément est matérialisé par une ligne sur le bulletin de paie sous forme d'un code spécifique assorti d'un libellé et d'un montant.
Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année indiquée.

Dans les tableaux, on entend par "nombre d'agents" ou "nombre de bénéficiaires" les individus disposant d'au moins un élément de rémunération.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé

REMUNERATIONS - La masse salariale

► Passage aux RCE au 1er janvier 2022

SUPMICROTECH est passée aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) le 1er janvier 2022.

La masse salariale est structurée en 2 parties :
- Le plafond 1 qui correspond au plafond d'état,

et aux "Autres dépenses non ventilables" (les vacations...)
- Le plafond 2 qui correspond aux ressources propres.

► La masse salariale

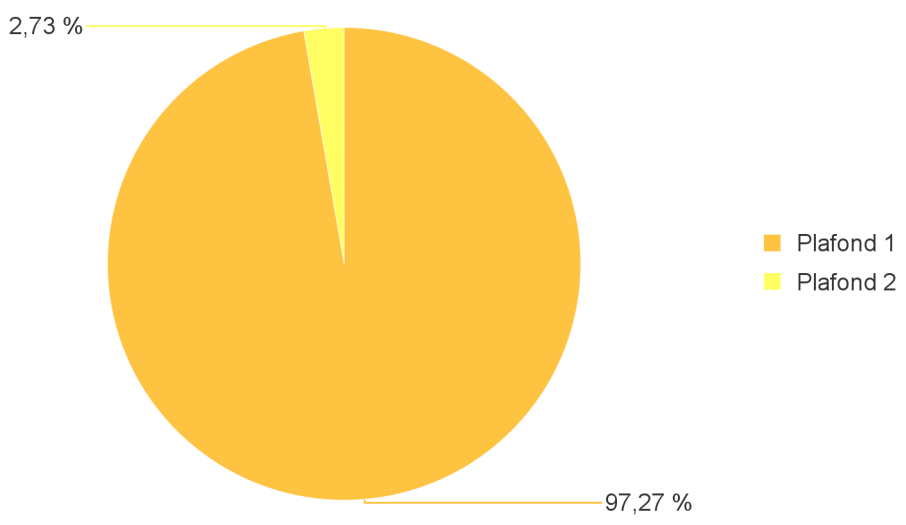
La masse salariale recouvre les dépenses de personnel en fonction dans l'établissement.

Elle se compose principalement des crédits de rémunération, d'indemnités et primes diverses, de prestations sociales ainsi que des charges, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

► Masse salariale 2022, année du passage aux RCE

2022	Plafond 1	Plafond 2	Total
Femme	2 880 514 €	73 331 €	**2 953 845 €**
Homme	7 964 442 €	231 411 €	**8 195 853 €**
Total	**10 844 957 €**	**304 741 €**	**11 149 698 €**
%	97,27%	2,73%	

Répartition de la masse salariale par budget en 2022



► Evolution de la masse salariale par budget AVANT RCE

2 021	Budget Etat	Budget ENSMM	Ressources propres	**Total**
Femme	2 186 261 €	580 572 €	30 992 €	**2 797 826 €**
Homme	7 090 947 €	539 179 €	284 647 €	**7 914 773 €**
Total	**9 277 208 €**	**1 119 751 €**	**315 639 €**	**10 712 598,17**
%	86,60%	10,45%	2,95%	

2 020	Budget Etat	Budget ENSMM	Ressources propres	**Total**
Femme	2 085 235 €	571 014 €	31 198 €	**2 687 447 €**
Homme	7 012 017 €	538 262 €	242 435 €	**7 792 714 €**
Total	**9 097 253 €**	**1 109 275 €**	**273 633 €**	**10 480 161,13**
%	86,80%	10,58%	2,61%	

Il s'agit de la masse salariale issue des fichiers paie (certaines dépenses se font hors chaîne paie, le capital décès ou certaines aides sociales par exemple).

►Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice...), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière...)
et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, transformations d'emplois...). Le coût salarial peut également évoluer en fonction des charges patronales.

► Effectif physique et ETP Rémunérés des personnels permanents au 31/12

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	24	23,6	25	24,8	25	24,6
Homme	25	25,0	27	26,9	27	26,9
BIATSS PERMANENTS	**49**	**48,6**	**52**	**51,6**	**52**	**51,5**
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	12	11,4	11	9,6	12	10,6
Homme	50	47,4	48	45,8	50	47,8
Enseignant PERMANENTS	**62**	**58,7**	**59**	**55,4**	**62**	**58,4**
	111	**107,3**	**111**	**107,0**	**114**	**109,9**

Les effectifs équivalent temps plein rémunérés (ETPR) comptabilisent les quotités financières.
Elles peuvent être différentes des quotités de temps de travail.
Par exemple, un personnel travaillant à 80% est rémunéré à 85,7% de son traitement brut.

REMUNERATIONS - La masse salariale

► Effectif physique et ETP Rémunérés des personnels non permanents au 31/12

	2020		2021		2022	
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	7	5,9	5	4,5	7	6,9
Homme	9	9,0	12	12,0	11	10,1
BIATSS NON PERMANENTS	**16**	**14,9**	**17**	**16,5**	**18**	**17,0**

	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	4	2,5	3	2,0	1	0,5
Homme	3	2,0	2	2,0		
Enseignant NON PERMANENTS	**7**	**3,0**	**5**	**3,5**	**1**	**0,5**
	23	**17,9**	**22**	**20,0**	**19**	**17,5**

► Nombre de mois de personnes physiques payées

			2020	2021	2022
BIATSS	Femme	PERMANENT	302	312	312
	Homme	PERMANENT	338	329	327
BIATSS			**640**	**641**	**639**
Enseignant	Femme	PERMANENT	156	154	135
	Homme	PERMANENT	737	719	588
Enseignant			**893**	**873**	**723**
			1 533	**1 514**	**1 362**

Les données de ce tableau correspondent au nombre de feuilles de paies.

► Comparatif MS et Effectif selon les corps - Personnels hors vacataires

		2020		2021		2022	
		% Effectif	% MS	% Effectif	% MS	% Effectif	% MS
Enseignant	PU	22,8%	35,9%	24,7%	37,6%	25,7%	36,9%
	MCF	39,2%	40,2%	39,7%	38,6%	41,9%	38,9%
	PRAG	10,1%	12,4%	11,0%	12,8%	12,2%	14,4%
	PRCE	12,7%	8,7%	9,6%	8,3%	9,5%	7,5%
	ATER	15,2%	2,9%	15,1%	2,7%	8,1%	1,9%
	Ens. CONTRACT.					2,7%	0,5%
Enseignant		**48,1%**	**62,5%**	**45,3%**	**61,7%**	**47,1%**	**61,0%**
BIATSS	EMPL. FONCT.	2,4%	5,7%	2,3%	5,7%	2,4%	5,7%
	IGR	11,0%	20,0%	9,1%	18,2%	9,8%	18,2%
	IGE	19,5%	28,5%	21,6%	29,9%	20,7%	27,9%
	ASI	6,1%	7,6%	5,7%	7,4%	6,1%	7,2%
	TECH	8,5%	8,5%	8,0%	8,0%	9,8%	9,2%
	ADJ	11,0%	8,7%	9,1%	8,2%	9,8%	8,3%
	Biatss CONTRACT.	41,5%	21,0%	44,3%	22,6%	41,5%	23,5%
BIATSS		**51,9%**	**37,5%**	**54,7%**	**38,3%**	**52,9%**	**39,0%**

Sont comptabilisés dans les BIATSS contractuels les personnels de catégorie A, B et C des services support ainsi que les contractuels recherche.

REMUNERATIONS - La structure des dépenses de personnel

► La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

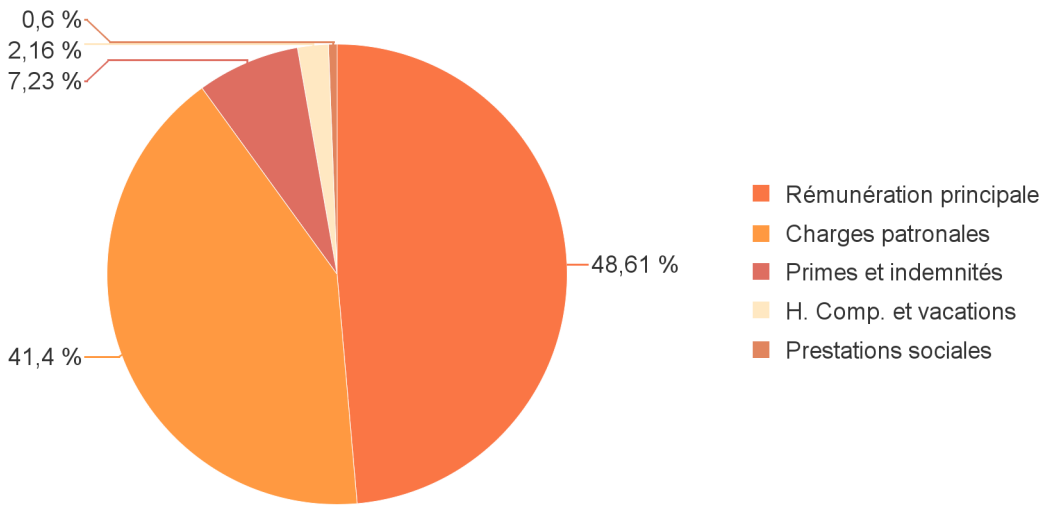
- la rémunération principale des agents (48.61% des dépenses en 2022 - 49.09 % en 2021) : elle se compose du traitement indiciaire brut ou traitement de base et, le cas échéant, de la NBI ;
- les primes et indemnités (7.23% en 2022 - 6.16 % en 2021) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacations (2.16% en 2022 - 2.39 % en 2021) ;
- les prestations sociales (0.60 % en 2022 - 0.41 % en 2021);
- les charges patronales (41.40 % en 2022 - 41.94 % en 2021). Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

► Augmentation du point d'indice en 2022

Une majoration du point d'indice pour l'ensemble de la fonction publique a pris effet au 1er juillet 2022 (décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022).
La valeur du point passe de 4.686025 € à 4.850033 €.
Cette augmentation s'élève à 3,5 %.

À SUPMICROTECH, elle a été appliquée sur les feuilles de paie du mois d'août avec effet rétroactif pour le mois de juillet. Tous les personnels fonctionnaires, contractuels en CDD ou CDI sont concernés part cette augmentation. Elle s'applique sur le salaire brut qui correspond à la ligne de traitement de base de la feuille de paie.

► Les dépenses de personnel par élément de rémunération - 2022



Stucture des dépenses Personnel	Montant	Pourcentage
Rémunération principale	5 419 718 €	48,61%
Charges patronales	4 615 880 €	41,40%
Primes et indemnités	805 748 €	7,23%
H. Comp. et vacations	241 329 €	2,16%
Prestations sociales	67 024 €	0,60%
Masse salariale totale 2022	**11 149 698 €**	

En 2022, comme les années précédentes, près de la moitié de la masse salariale de SUPMICROTECH est consacrée aux rémunérations principales, soit 5 419 718 €. Cette somme correspond principalement au traitement indiciaire des fonctionnaires et au traitement de base des personnels contractuels.

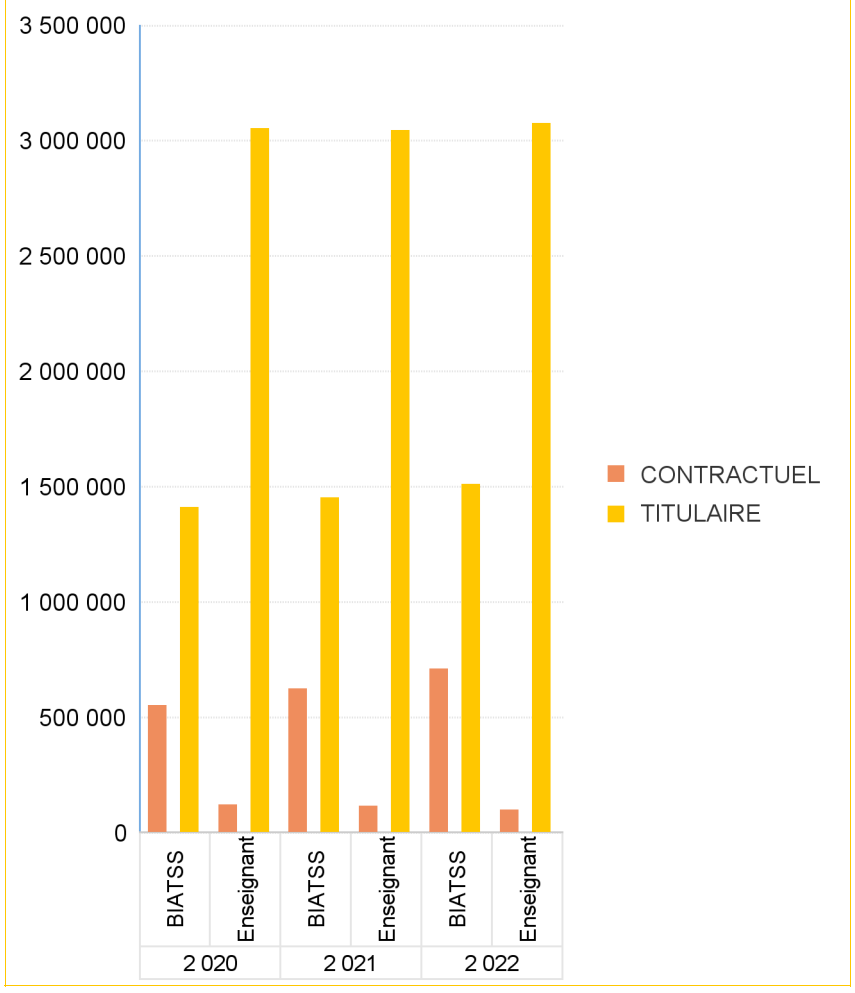
Remarque : A partir de 2022, les compléments indemnitaires des personnels contractuels ont été intégrés à leur traitement brut.

REMUNERATIONS - Les rémunérations principales

► La rémunération principale des personnels Biatss

		Femme	Homme	Total	%
2022	TITULAIRE PERMANENT	618 449 €	899 231 €	**1 517 680 €**	67,97%
	CONTRACTUEL PERMANENT	134 333 €	83 993 €	**218 327 €**	9,78%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	193 390 €	303 561 €	**496 951 €**	22,26%
	BIATSS	**946 172 €**	**1 286 786 €**	**2 232 958 €**	
2021	TITULAIRE PERMANENT	584 331 €	874 137 €	**1 458 467 €**	69,86%
	CONTRACTUEL PERMANENT	121 101 €	78 631 €	**199 733 €**	9,57%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	150 710 €	278 926 €	**429 635 €**	20,58%
	BIATSS	**856 142 €**	**1 231 694 €**	**2 087 836 €**	
2020	TITULAIRE PERMANENT	546 589 €	869 456 €	**1 416 045 €**	71,77%
	CONTRACTUEL PERMANENT	115 291 €	88 709 €	**204 001 €**	10,34%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	147 159 €	205 888 €	**353 047 €**	17,89%
	BIATSS	**809 039 €**	**1 164 053 €**	**1 973 093 €**	

► Rémunérations brutes des personnels par statut d'emploi



► La rémunération principale des personnels Enseignants

		Femme	Homme	Total	%
2022	TITULAIRE PERMANENT	499 871 €	2 582 857 €	**3 082 729 €**	96,74%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	47 770 €	56 261 €	**104 031 €**	3,26%
	Enseignant	**547 641 €**	**2 639 118 €**	**3 186 759 €**	
2021	TITULAIRE PERMANENT	504 969 €	2 545 541 €	**3 050 511 €**	96,19%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	59 211 €	61 581 €	**120 792 €**	3,81%
	Enseignant	**564 180 €**	**2 607 122 €**	**3 171 303 €**	
2020	TITULAIRE PERMANENT	504 431 €	2 555 837 €	**3 060 268 €**	95,98%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	51 089 €	77 017 €	**128 106 €**	4,02%
	Enseignant	**555 520 €**	**2 632 854 €**	**3 188 374 €**	

Précision sur la remontée des données :
Sont comptabilisés dans les rémunérations principales : les traitements bruts, les nbi, l'indemnité différentiel au smic.
Les régularisations des prélèvements à la source sont également inclus.

► La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

			Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2022	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	6 263 €	13 312 €	**19 574 €**	**12**
2021	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	4 111 €	7 029 €	**11 140 €**	**9**
2020	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	3 093 €	8 288 €	**11 381 €**	**9**

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS titulaires ou stagiaires.
Elle octroie un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux de l'agent.
Elle est soumise à cotisation retraite et donne droit à un supplément de pension.

À SUPMICROTECH, 12 BIATSS perçoivent une NBI en 2022 soit 3 bénéficiaires supplémentaires qui ont fait l'objet d'une régularisation en 2022.
Ce complément de rémunération représente de 10 à 50 points d'indice pour chacun des personnels concernés.
La masse financière de cette indemnité s'élève à 19 574 €.
L'attribution de la NBI a été intégralement révisée en CT puis en CA en octobre 2021.

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par l'agent au titre de son statut, avant toute déduction de cotisations et contributions salariales obligatoires.

La rémunération brute moyenne des Biatss titulaires est de 3 365 € et de 5 146 € chez les enseignants titulaires.
La rémunération brute médiane est quelque peu inférieure ; respectivement 3 214 € et 4 633 €.
Les différences de rémunération distinguent clairement les Biatss des enseignants. À l'intérieur de chacune de ces catégories, des écarts s'observent et sont fonction de la catégorie hiérarchique (A, B, C) et du statut des personnels.

► Rémunération brute des personnels Biatss titulaires

		2020				2021				2022			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne
A	Femme	2 719 €	3 090 €	3 509 €	**3 152 €**	2 810 €	3 286 €	3 599 €	**3 180 €**	2 944 €	3 400 €	3 778 €	**3 378 €**
	Homme	3 266 €	3 735 €	4 852 €	**4 116 €**	3 363 €	3 615 €	4 777 €	**4 079 €**	3 464 €	3 748 €	4 929 €	**4 275 €**
A		**3 090 €**	**3 365 €**	**4 361 €**	**3 752 €**	**3 063 €**	**3 455 €**	**3 969 €**	**3 726 €**	**3 193 €**	**3 660 €**	**4 509 €**	**3 931 €**
B	Femme	2 100 €	2 279 €	2 312 €	**2 410 €**	2 259 €	2 375 €	2 422 €	**2 418 €**	2 342 €	2 437 €	2 509 €	**2 483 €**
	Homme	2 011 €	2 080 €	2 218 €	**2 150 €**	2 019 €	2 179 €	2 409 €	**2 223 €**	1 913 €	2 299 €	2 463 €	**2 267 €**
B		**2 063 €**	**2 172 €**	**2 312 €**	**2 261 €**	**2 179 €**	**2 375 €**	**2 409 €**	**2 311 €**	**2 259 €**	**2 391 €**	**2 501 €**	**2 376 €**
C	Femme	1 753 €	1 885 €	1 988 €	**1 885 €**	1 821 €	1 988 €	2 035 €	**1 933 €**	1 948 €	2 063 €	2 207 €	**2 112 €**
	Homme	1 777 €	1 943 €	1 943 €	**1 893 €**	1 850 €	1 983 €	2 054 €	**1 968 €**	2 022 €	2 070 €	2 172 €	**2 155 €**
C		**1 774 €**	**1 908 €**	**1 984 €**	**1 887 €**	**1 836 €**	**1 984 €**	**2 039 €**	**1 942 €**	**1 959 €**	**2 067 €**	**2 205 €**	**2 123 €**
		2 219 €	**3 105 €**	**3 655 €**	**3 187 €**	**2 294 €**	**3 158 €**	**3 615 €**	**3 221 €**	**2 417 €**	**3 214 €**	**3 862 €**	**3 365 €**

Précision sur les remontées de données :
Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir de la rémunération brute mensuelle de l'ensemble des personnels au cours de l'année, quelques soient leurs quotités de travail.
Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte.
Les jours de carence pour maladie sont décomptés. Ne sont pas comptabilisés les personnels concerné uniquement par des rappels de l'année précédente.

►Rémunération brute des personnels enseignants titulaires

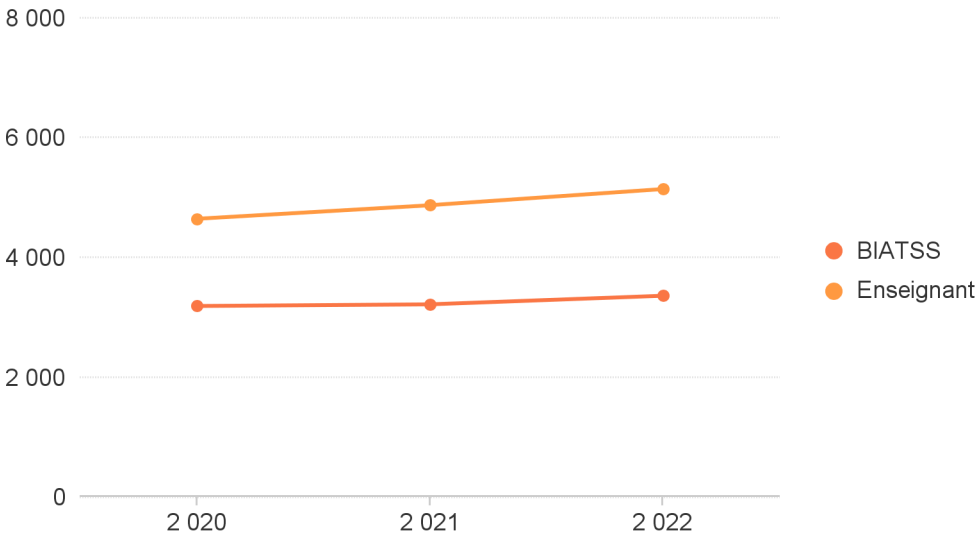
		2020				2021				2022			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne
PU	Femme	5 061 €	5 544 €	5 544 €	**5 172 €**	5 541 €	5 793 €	6 042 €	**5 887 €**	5 972 €	6 269 €	6 502 €	**6 766 €**
	Homme	3 830 €	5 425 €	5 913 €	**4 739 €**	3 921 €	5 543 €	6 152 €	**4 926 €**	5 777 €	6 329 €	6 997 €	**6 732 €**
PU		**4 698 €**	**5 426 €**	**5 910 €**	**4 784 €**	**4 864 €**	**5 544 €**	**6 152 €**	**5 018 €**	**5 780 €**	**6 296 €**	**6 882 €**	**6 736 €**
MCF	Femme	3 038 €	3 239 €	3 779 €	**3 432 €**	3 040 €	3 062 €	3 668 €	**3 332 €**	3 210 €	3 577 €	4 020 €	**3 700 €**
	Homme	3 275 €	3 635 €	3 951 €	**3 521 €**	3 277 €	3 647 €	4 115 €	**3 589 €**	3 897 €	4 242 €	5 120 €	**4 570 €**
MCF		**3 239 €**	**3 634 €**	**3 926 €**	**3 509 €**	**3 139 €**	**3 636 €**	**4 035 €**	**3 550 €**	**3 762 €**	**4 141 €**	**5 003 €**	**4 438 €**
PRAG	Femme	4 491 €	4 491 €	4 491 €	**4 251 €**	4 493 €	4 577 €	4 657 €	**4 484 €**	3 346 €	4 894 €	5 062 €	**5 277 €**
	Homme	3 356 €	3 954 €	4 593 €	**3 990 €**	3 739 €	3 960 €	5 039 €	**4 362 €**	3 922 €	4 975 €	5 232 €	**5 086 €**
PRAG		**3 393 €**	**4 345 €**	**4 593 €**	**4 023 €**	**3 781 €**	**4 493 €**	**5 039 €**	**4 378 €**	**3 852 €**	**4 894 €**	**5 232 €**	**5 127 €**
PRCE	Femme	1 815 €	3 038 €	3 905 €	**2 816 €**	2 456 €	2 636 €	3 926 €	**3 048 €**	2 632 €	2 723 €	3 941 €	**3 416 €**
	Homme	2 635 €	3 609 €	3 928 €	**3 298 €**	2 876 €	3 609 €	3 928 €	**3 508 €**	3 657 €	3 933 €	4 074 €	**4 375 €**
PRCE		**2 452 €**	**3 273 €**	**3 924 €**	**3 031 €**	**2 556 €**	**3 022 €**	**3 926 €**	**3 253 €**	**2 723 €**	**3 905 €**	**4 060 €**	**3 889 €**
		3 139 €	**3 905 €**	**5 043 €**	**3 904 €**	**3 141 €**	**3 923 €**	**5 147 €**	**4 080 €**	**3 922 €**	**4 633 €**	**5 984 €**	**5 146 €**

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

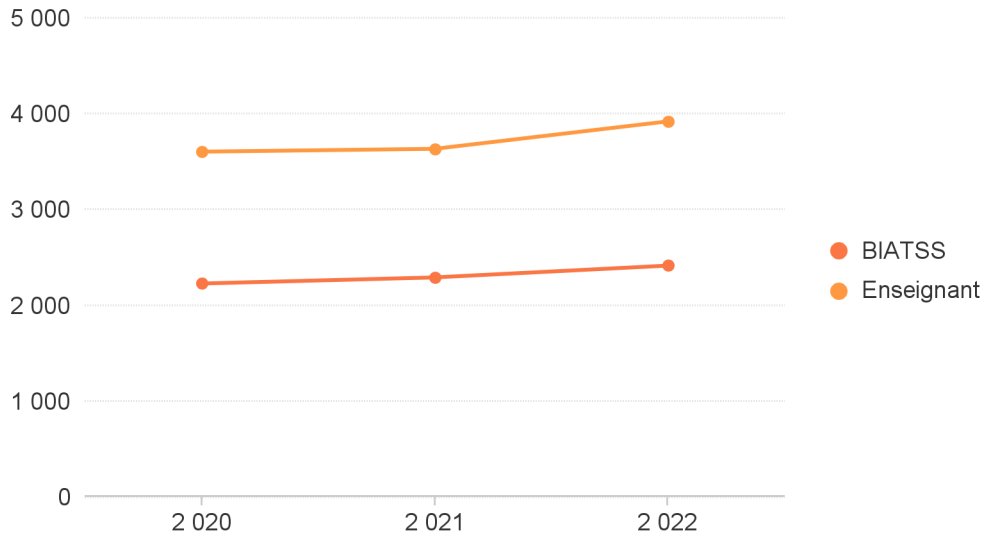
Précision sur les indicateurs de dispersion des enseignants titulaires :
Jusqu'en 2021, le calcul de la moyenne était effectué sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie.
Depuis 2022, le paiement des heures complémentaires ne fait plus d'objet d'un bulletin dissocié de la paie principale. Ainsi, le nombre de bulletins est diminué d'autant.
Aussi, depuis 2022, le calcul de la moyenne est effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie, qui correspond dorénavant au nombre d'agents.
Ceci explique en partie la hausse des résultats en 2022.
Les graphiques qui suivent reprennent, de 2020 à 2022, l'évolution de la rémunération moyenne et médiane par nombre d'agents et non pas par nombre de bulletins.

► Courbe d'évolution de la rémunération brute moyenne des enseignants titulaires

► Evolution de la rémunération brute moyenne



► Evolution de la remunération brute médiane



En 2022, les rémunérations brutes moyennes et médianes des personnels titulaires sont en légére hausse, expliquée, en partie, par l'augmentation du point d'indice dès juillet 2022.

► Le traitement de base des fonctionnaires

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon.
Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

► Total des rémunérations brutes annuelles versées aux personnels titulaires

		2 020	2 021	2 022
BIATSS	Femme	676 365 €	709 623 €	757 722 €
	Homme	1 105 377 €	1 103 628 €	1 149 979 €
Total BIATSS		**1 781 742 €**	**1 813 251 €**	**1 907 700 €**
Enseignant	Femme	560 497 €	583 279 €	598 842 €
	Homme	2 925 505 €	2 980 261 €	3 121 370 €
Total Enseignant		**3 486 001 €**	**3 563 540 €**	**3 720 211 €**
		5 267 744 €	**5 376 791 €**	**5 627 912 €**

► Masse salariale brute annulle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées

	2 020	2 021	2 022
BIATSS	78 610 €	79 749 €	86 453 €
Enseignant	735 287 €	756 800 €	811 616 €
	813 896 €	**836 550 €**	**898 069 €**

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées concernent des personnels titulaires

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des agents contractuels

► Rémunération brute des personnels Biatss contractuels

Des lignes directrices de gestion (LDG) intégrant les modalités de rémunération des personnels BIATSS contractuels ont été élaborées, soumises et validées par les instances au mois de juin 2021.
Ces LDG ont abouti à une revalorisation conséquente de ces rémunérations.

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2022	PERMANENT	2 488 €	2 779 €	3 071 €	**2 878 €**	3 094 €	3 657 €	4 201 €	**3 629 €**
	NON PERMANENT	1 804 €	1 999 €	2 250 €	**2 203 €**	2 144 €	2 395 €	2 718 €	**2 476 €**
		1 878 €	**2 294 €**	**2 963 €**	**2 439 €**	**2 188 €**	**2 478 €**	**3 186 €**	**2 661 €**
2021	PERMANENT	2 331 €	2 555 €	2 827 €	**2 483 €**	2 796 €	3 475 €	3 805 €	**3 311 €**
	NON PERMANENT	1 711 €	1 912 €	2 343 €	**1 988 €**	1 846 €	2 395 €	3 186 €	**2 427 €**
		1 736 €	**2 098 €**	**2 597 €**	**2 183 €**	**2 156 €**	**2 793 €**	**3 186 €**	**2 587 €**
2020	PERMANENT	2 274 €	2 377 €	2 766 €	**2 606 €**	2 256 €	2 734 €	3 768 €	**3 009 €**
	NON PERMANENT	1 685 €	1 912 €	2 636 €	**2 121 €**	1 813 €	2 404 €	3 186 €	**2 369 €**
		1 711 €	**2 377 €**	**2 636 €**	**2 314 €**	**1 813 €**	**2 551 €**	**3 233 €**	**2 543 €**

►Rémunération brute des personnels enseignants contractuels - hors vacataires

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2022	ATER TEMPS PARTIEL	1 603 €	1 646 €	1 858 €	**1 800 €**				
	ATER TEMPS PLEIN	2 085 €	2 085 €	2 314 €	**2 273 €**	2 067 €	2 082 €	2 403 €	**2 271 €**
		1 646 €	**1 746 €**	**2 085 €**	**1 935 €**	**2 067 €**	**2 082 €**	**2 403 €**	**2 271 €**
2021	ATER TEMPS PARTIEL	1 555 €	1 573 €	1 817 €	**1 688 €**	1 555 €	1 555 €	1 751 €	**1 691 €**
	ATER TEMPS PLEIN	2 067 €	2 076 €	2 085 €	**2 184 €**	2 067 €	2 067 €	2 539 €	**2 357 €**
		1 555 €	**1 573 €**	**1 879 €**	**1 773 €**	**1 555 €**	**1 555 €**	**2 067 €**	**1 887 €**
2020	ATER TEMPS PARTIEL	1 539 €	1 539 €	1 896 €	**1 900 €**	1 539 €	1 539 €	1 736 €	**1 734 €**
	ATER TEMPS PLEIN	2 007 €	2 067 €	2 067 €	**2 240 €**	2 067 €	2 069 €	2 069 €	**2 241 €**
		1 539 €	**1 897 €**	**2 067 €**	**2 044 €**	**1 539 €**	**1 854 €**	**2 069 €**	**1 969 €**

Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Être ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter au concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 192h équivalent TD par an doit être assuré. Il peut exercer ses fonctions à temps partiel. Son service ne peut être inférieur à 80h équivalent TD par an.
Le traitement de base des ATER est inférieur à celui des titulaires.

Rappel :
La médiane est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. C'est un indicateur de tendance centrale.
Un quartile est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population.
Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :
- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

► Total des rémunérations brutes annuelles versées aux personnels contractuels permanents

		2 020	2 021	2 022
BIATSS	Femme	125 095 €	129 122 €	138 149 €
BIATSS	Homme	99 288 €	86 084 €	87 098 €
		224 383 €	**215 206 €**	**225 247 €**

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des personnels titulaires

La rémunération nette s'obtient en déduisant toutes les charges fiscales et sociales du salaire brut.
Elle correspond alors au salaire réellement perçu par l'agent avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
Après une stabilité enregistrée depuis 2020, la rémunération nette moyenne des personnels Biatss titulaires de catégorie C affiche une hausse liée en partie à la hausse du SMIC en 2022.

► Rémunération nette des personnels Biatss titulaires

		2020				2021				2022			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne
A	Femme	2 155 €	2 451 €	2 782 €	**2 669 €**	2 224 €	2 612 €	2 759 €	**2 516 €**	2 335 €	2 692 €	3 016 €	**2 713 €**
	Homme	2 592 €	2 982 €	3 901 €	**3 489 €**	2 675 €	2 886 €	3 682 €	**3 389 €**	2 757 €	3 001 €	3 980 €	**3 473 €**
A		**2 451 €**	**2 668 €**	**3 479 €**	**3 204 €**	**2 431 €**	**2 745 €**	**3 142 €**	**3 045 €**	**2 548 €**	**2 919 €**	**3 601 €**	**3 171 €**
B	Femme	1 664 €	1 805 €	1 832 €	**2 076 €**	1 795 €	1 887 €	1 925 €	**1 981 €**	1 863 €	1 938 €	2 000 €	**1 998 €**
	Homme	1 591 €	1 651 €	1 757 €	**1 789 €**	1 607 €	1 741 €	1 914 €	**1 781 €**	1 501 €	1 835 €	1 959 €	**1 769 €**
B		**1 634 €**	**1 718 €**	**1 832 €**	**1 899 €**	**1 737 €**	**1 886 €**	**1 914 €**	**1 874 €**	**1 795 €**	**1 901 €**	**1 991 €**	**1 876 €**
C	Femme	1 393 €	1 506 €	1 580 €	**1 570 €**	1 450 €	1 585 €	1 620 €	**1 558 €**	1 547 €	1 652 €	1 763 €	**1 706 €**
	Homme	1 411 €	1 527 €	1 527 €	**1 543 €**	1 471 €	1 562 €	1 618 €	**1 590 €**	1 615 €	1 650 €	1 717 €	**1 727 €**
C		**1 406 €**	**1 507 €**	**1 578 €**	**1 565 €**	**1 461 €**	**1 563 €**	**1 618 €**	**1 566 €**	**1 571 €**	**1 652 €**	**1 757 €**	**1 711 €**

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir du net à payer mensuel de l'ensemble des personnels au cours de l'année, quelques soient leurs quotités de travail.
Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte.
Les jours de carence pour maladie sont décomptés. Ne sont pas comptabilisés les personnels concerné uniquement par des rappels de l'année précédente.

►Rémunération nette des personnels Enseignants titulaires

		2020				2021				2022			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne
PU	Femme	3 996 €	4 376 €	4 376 €	**4 033 €**	4 373 €	4 573 €	4 770 €	**4 806 €**	4 730 €	4 981 €	5 152 €	**5 635 €**
	Homme	3 291 €	4 286 €	4 713 €	**4 085 €**	3 347 €	4 376 €	4 818 €	**4 188 €**	4 576 €	5 023 €	5 530 €	**5 560 €**
PU		**3 734 €**	**4 286 €**	**4 667 €**	**4 078 €**	**3 865 €**	**4 377 €**	**4 818 €**	**4 249 €**	**4 578 €**	**4 986 €**	**5 479 €**	**5 568 €**
MCF	Femme	2 385 €	2 564 €	3 025 €	**2 866 €**	2 387 €	2 411 €	2 924 €	**2 797 €**	2 553 €	2 816 €	3 126 €	**2 956 €**
	Homme	2 573 €	2 859 €	3 183 €	**2 849 €**	2 648 €	2 861 €	3 285 €	**3 000 €**	3 072 €	3 355 €	4 146 €	**3 759 €**
MCF		**2 562 €**	**2 843 €**	**3 181 €**	**2 852 €**	**2 473 €**	**2 859 €**	**3 184 €**	**2 968 €**	**2 965 €**	**3 264 €**	**3 970 €**	**3 627 €**
PRAG	Femme	3 556 €	3 556 €	3 556 €	**3 268 €**	3 558 €	3 625 €	3 688 €	**3 597 €**	2 638 €	3 878 €	4 012 €	**4 567 €**
	Homme	2 673 €	3 132 €	3 620 €	**3 284 €**	2 975 €	3 384 €	3 974 €	**3 693 €**	3 087 €	3 976 €	4 130 €	**4 541 €**
PRAG		**2 818 €**	**3 469 €**	**3 620 €**	**3 282 €**	**2 976 €**	**3 558 €**	**3 974 €**	**3 678 €**	**3 031 €**	**3 878 €**	**4 130 €**	**4 548 €**
PRCE	Femme	1 406 €	2 138 €	2 924 €	**2 175 €**	1 924 €	2 066 €	3 091 €	**2 543 €**	2 062 €	2 376 €	3 104 €	**2 914 €**
	Homme	2 065 €	2 839 €	3 092 €	**2 728 €**	2 274 €	2 839 €	3 092 €	**2 864 €**	2 887 €	3 104 €	3 210 €	**3 783 €**
PRCE		**1 919 €**	**2 606 €**	**3 089 €**	**2 391 €**	**2 007 €**	**2 392 €**	**3 092 €**	**2 686 €**	**2 275 €**	**3 089 €**	**3 197 €**	**3 366 €**

Rappel :
La médiane est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. C'est un indicateur de tendance centrale.
Un quartile est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population.

Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :
- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des agents contractuels

► Rémunération nette des personnels Biatss contractuels

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2022	PERMANENT	2 014 €	2 243 €	2 471 €	**2 417 €**	2 492 €	2 970 €	3 416 €	**2 828 €**
	NON PERMANENT	1 450 €	1 566 €	1 769 €	**1 721 €**	1 724 €	1 910 €	2 148 €	**1 809 €**
		1 516 €	**1 830 €**	**2 370 €**	**2 069 €**	**1 759 €**	**1 978 €**	**2 450 €**	**2 318 €**
2021	PERMANENT	1 873 €	2 053 €	2 272 €	**1 994 €**	2 250 €	2 803 €	3 076 €	**2 701 €**
	NON PERMANENT	1 355 €	1 537 €	1 623 €	**1 333 €**	1 484 €	1 925 €	2 282 €	**1 577 €**
		1 382 €	**1 664 €**	**2 078 €**	**1 664 €**	**1 732 €**	**2 181 €**	**2 561 €**	**2 139 €**
2020	PERMANENT	1 828 €	1 910 €	2 223 €	**2 414 €**	1 813 €	2 200 €	3 045 €	**2 330 €**
	NON PERMANENT	1 338 €	1 537 €	2 088 €	**1 665 €**	1 525 €	1 932 €	2 329 €	**1 724 €**
		1 375 €	**1 910 €**	**2 121 €**	**2 040 €**	**1 525 €**	**2 164 €**	**2 561 €**	**2 027 €**

► Rémunération nette des personnels enseignants contractuels - hors vacataires

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2022	ATER TEMPS PARTIEL	1 288 €	1 323 €	1 462 €	**1 453 €**				
	ATER TEMPS PLEIN	1 679 €	1 679 €	1 864 €	**1 986 €**	1 661 €	1 674 €	1 931 €	**1 910 €**
		1 323 €	**1 403 €**	**1 679 €**	**1 720 €**	**1 661 €**	**1 674 €**	**1 931 €**	**1 910 €**
2021	ATER TEMPS PARTIEL	1 249 €	1 268 €	1 380 €	**1 263 €**	1 249 €	1 249 €	1 324 €	**1 359 €**
	ATER TEMPS PLEIN	1 661 €	1 670 €	1 679 €	**1 388 €**	1 661 €	1 661 €	1 667 €	**1 416 €**
		1 249 €	**1 268 €**	**1 503 €**	**1 326 €**	**1 249 €**	**1 249 €**	**1 621 €**	**1 388 €**
2020	ATER TEMPS PARTIEL	1 246 €	1 255 €	1 407 €	**1 336 €**	1 237 €	1 237 €	1 364 €	**1 406 €**
	ATER TEMPS PLEIN	1 546 €	1 661 €	1 661 €	**1 666 €**	1 661 €	1 663 €	1 663 €	**1 743 €**
		1 407 €	**1 482 €**	**1 661 €**	**1 501 €**	**1 237 €**	**1 448 €**	**1 661 €**	**1 574 €**

Concernant les vacataires, la mise en place d'indicateurs de dispersion n'est pas réalisée pour les raisons suivantes : non mensualisation des contrats, rappels de rémunérations...

Rappel :
La médiane est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. C'est un indicateur de tendance centrale. Un quartile est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population.

Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :
- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

REMUNERATIONS - Les rémunérations accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des primes et indemnités qui représentent 7.23 % (6,16 % en 2021) du montant de la masse salariale, soit près de 805 748 € (659 842 € en 2021).

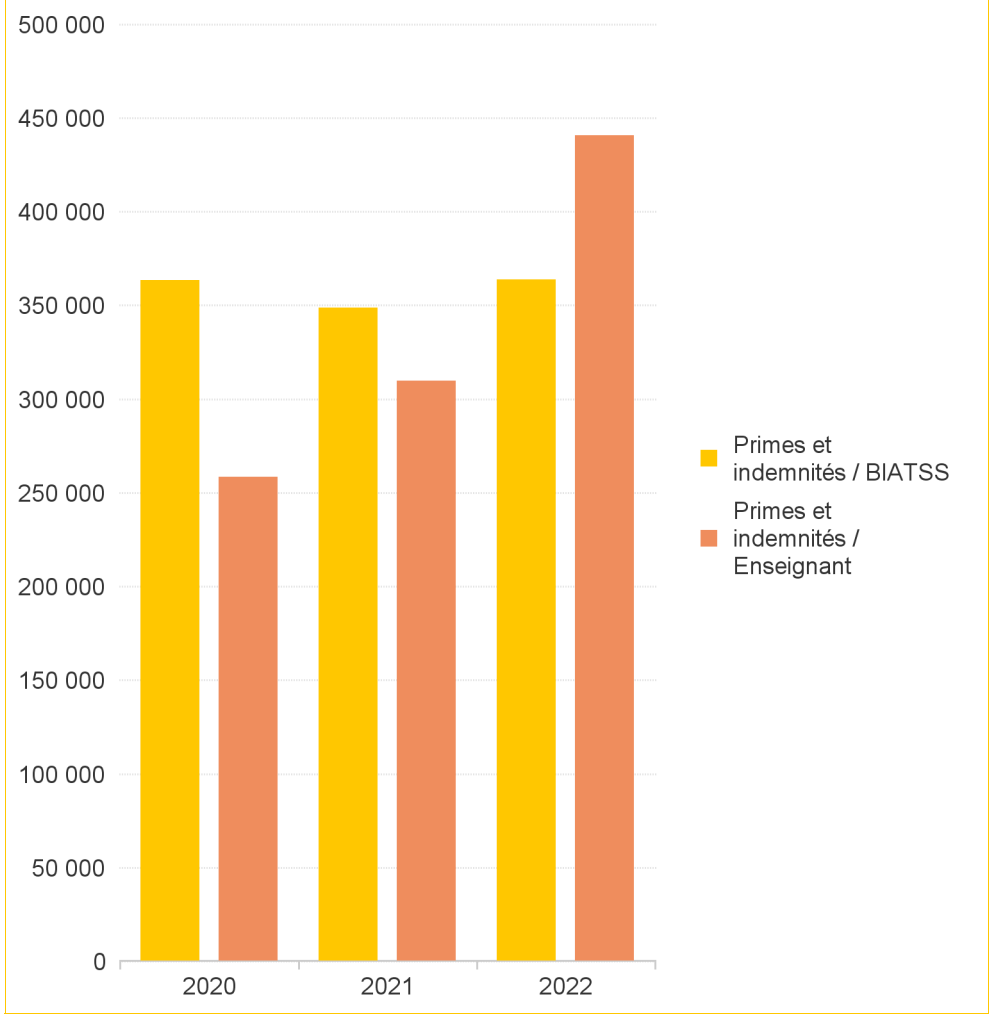
► Les primes et les indemnités

Les indemnités et les primes sont octroyées en complément du traitement brut sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont liées aux corps ou grade détenus par les agents, d'autres sont liées aux fonctions exercées par les agents.

► Les primes et indemnités versées aux personnels

Au 01/01/2020, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a conduit à une revalorisation des primes et indemnités bénéficiant aux personnels BIATSS titulaires.
Au 01/01/2022, un nouveau régime indemnitaire pour les personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) a conduit à une revalorisation de leurs primes et indemnités.

► Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités



		2020			2021			2022		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
TITULAIRE PERMANENT	Femme	118 780 €	32,61%	22	113 216 €	32,39%	23	123 757 €	33,97%	22
TITULAIRE PERMANENT	Homme	223 161 €	61,26%	26	216 501 €	61,95%	26	232 366 €	63,78%	26
CONTRACTUEL PERMANENT	Femme	9 776 €	2,68%	4	7 984 €	2,28%	4	2 054 €	0,56%	4
CONTRACTUEL PERMANENT	Homme	4 687 €	1,29%	3	2 341 €	0,67%	2	198 €	0,05%	2
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	6 464 €	1,77%	9	6 599 €	1,89%	9	90 €	0,02%	5
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Homme	1 400 €	0,38%	1	2 848 €	0,82%	3	5 871 €	1,61%	5
BIATSS		**364 268 €**	**58,44%**	**65**	**349 488 €**	**52,97%**	**67**	**364 336 €**	**45,22%**	**64**
TITULAIRE PERMANENT	Femme	27 094 €	10,46%	13	30 426 €	9,80%	12	56 409 €	12,78%	12
TITULAIRE PERMANENT	Homme	226 367 €	87,38%	51	274 941 €	88,59%	50	374 113 €	84,75%	53
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	1 890 €	0,73%	2	2 415 €	0,78%	4	6 072 €	1,38%	3
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Homme	3 699 €	1,43%	4	2 572 €	0,83%	4	4 818 €	1,09%	2
Enseignant		**259 050 €**	**41,56%**	**70**	**310 354 €**	**47,03%**	**70**	**441 412 €**	**54,78%**	**70**
		623 318 €	**100,00%**	**135**	**659 842 €**	**100,00%**	**137**	**805 748 €**	**100,00%**	**134**

A effectif global constant (70), le montant global des primes et indemnités est en hausse chez les enseignants depuis 2020. Il est relativement stable chez les personnels Biatss.

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des catégories de personnel Biatss ou Enseignant est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss et d'autre part à la totalité des personnels Enseignants correspond à la répartition des deux types de personnel.

Le temps de présence dans l'année, d'un bénéficiaire, n'est pas proratisé.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des personnels BIATSS

Depuis le 1er janvier 2016 pour les personnels de l'AENES, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.
Le RIFSEEP a remplacé la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) et la prime de fonction informatique.
Pour les personnels ITRF, le RIFSEEP a été mis en place au 1er janvier 2020.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :
- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), fixe, qui se substitue au régime indemnitaire antérieur de l'agent,
- un complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif et variable, lié aux résultats et au comportement individuel des agents.

D'autres primes et indemnités concernent les personnels BIATSS
- L'indemnité de caisse et de responsabilité est versée à l'agent comptable. Cette indemnité n'a pas été intégrée à l'IFSE.
- L'indemnité pour congés non pris : il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des personnels BIATSS

► Les primes perçues par les personnels Biatss titulaires

		2020			2021			2022		
		Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires
COMPLEMENT INDEMNITAIRE	Femme	26 443 €	45,55%	22	17 447 €	37,54%	23	18 342 €	36,06%	22
	Homme	31 605 €	54,45%	25	29 022 €	62,46%	26	32 519 €	63,94%	25
COMPLEMENT INDEMNITAIRE		**58 048 €**	**16,98%**	**47**	**46 469 €**	**14,09%**	**49**	**50 861 €**	**14,28%**	**47**
GIPA	Femme							3 €	100,00%	1
GIPA								**3 €**	**0,00%**	**1**
IFSE et ICR	Femme	90 113 €	32,68%	22	95 673 €	34,03%	23	104 816 €	34,74%	22
	Homme	185 596 €	67,32%	25	185 443 €	65,97%	26	196 860 €	65,26%	26
IFSE et ICR		**275 709 €**	**80,63%**	**47**	**281 116 €**	**85,26%**	**49**	**301 675 €**	**84,71%**	**48**
IND. COMP. CSG	Femme	6 123 €	39,87%	22	6 695 €	40,62%	23	6 806 €	41,02%	22
	Homme	9 234 €	60,13%	26	9 790 €	59,38%	26	9 787 €	58,98%	26
IND. COMP. CSG		**15 356 €**	**4,49%**	**48**	**16 485 €**	**5,00%**	**49**	**16 593 €**	**4,66%**	**48**
IND. CONGES NON PRIS	Femme	450 €	11,46%	1						
	Homme	3 476 €	88,54%	1				1 350 €	100,00%	2
IND. CONGES NON PRIS		**3 926 €**	**1,15%**	**2**				**1 350 €**	**0,38%**	**2**
IND TELETRAVAIL	Femme							488 €	39,55%	15
	Homme							745 €	60,45%	17
IND TELETRAVAIL								**1 233 €**	**0,35%**	**32**
PRIME EXCEPTIONNELLE COVID	Femme	1 980 €	49,87%	4						
	Homme	1 990 €	50,13%	3						
PRIME EXCEPTIONNELLE COVID		**3 970 €**	**1,16%**	**7**						
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	Femme	-5 €	100,00%	1						
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE		**-5 €**	**0,00%**	**1**						
REM. TUTORAT APPRENTI	Homme				1 200 €	100,00%	1	0 €	0,00%	1
REM. TUTORAT APPRENTI					**1 200 €**	**0,36%**	**1**	**0 €**	**0,00%**	**1**
Transfert Primes Points	Femme	-6 324 €	41,98%	22	-6 600 €	42,43%	23	-6 697 €	42,95%	22
	Homme	-8 740 €	58,02%	26	-8 954 €	57,57%	26	-8 894 €	57,05%	26
Transfert Primes Points		**-15 064 €**	**-4,41%**	**48**	**-15 554 €**	**-4,72%**	**49**	**-15 591 €**	**-4,38%**	**48**
Total BIATSS TITULAIRE		**341 941 €**	**100,00%**		**329 716 €**	**100,00%**		**356 123 €**	**100,00%**	

Une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail a été créée par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, et est entré en vigueur le 1er septembre 2021.
Son montant est fixé par arrêté à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220 euros par an.
Le premier versement est intervenu au 1er trimestre 2022.
Voir chapitre "Organisation du travail et temps de travail" rubrique Télétravail.

Le dispositif "Transfert prime point" consiste à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux personnels Biatss est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss Titulaires et d'autre part à la totalité des personnels Biatss Contractuels correspond à la répartition des deux types de personnels.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des personnels BIATSS

► Les primes perçues par les personnels Biatss Contractuels

A partir de 2022, les compléments indemnitaires des personnels Biatss contractractuels ont été intégrés à leur traitement brut.

		2020			2021			2022		
		Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires
COMPLEMENT REMUNERATION	Femme	9 651 €	67,46%	4	7 860 €	77,22%	4	1 800 €	100,00%	1
	Homme	4 656 €	32,54%	3	2 318 €	22,78%	2			
COMPLEMENT REMUNERATION		**14 306,35**	**98,92%**	**7**	**10 177,78**	**98,58%**	**6**	**1 800**	**79,93%**	**1**
IND. COMP. CSG	Femme	126 €	80,25%	4	124 €	84,48%	4	136 €	83,98%	4
	Homme	31 €	19,75%	3	23 €	15,52%	2	26 €	16,02%	2
IND. COMP. CSG		**156,57**	**1,08%**	**7**	**146,78**	**1,42%**	**6**	**161,94**	**7,19%**	**6**
IND TELETRAVAIL	Femme							118 €	40,52%	3
	Homme							173 €	59,48%	2
IND TELETRAVAIL								**290**	**12,88%**	**5**
BIATSS CONTRACTUEL PERMANENT		**14 463 €**	**64,78%**		**10 325 €**	**52,22%**		**2 252 €**	**27,42%**	

		2020			2021			2022		
		Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi-ciaires
COMPLEMENT REMUNERATION	Femme	5 998 €	81,08%	9	4 478 €	81,50%	7			
	Homme	1 400 €	18,92%	1	1 017 €	18,50%	1	1 514 €	100,00%	2
COMPLEMENT REMUNERATION		**7 398,29**	**94,08%**	**10**	**5 494,9**	**58,16%**	**8**	**1 514,44**	**25,41%**	**2**
IND. COMP. CSG	Femme	3 €	100,00%	1						
IND. COMP. CSG		**3**	**0,04%**	**1**						
IND. CONGE PAYE.	Femme	463 €	100,00%	1	492 €	100,00%	2			
	Homme							74 €	100,00%	1
IND. CONGE PAYE.		**462,64**	**5,88%**	**1**	**491,93**	**5,21%**	**2**	**74,48**	**1,25%**	**1**
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme				1 629 €	47,06%	2			
	Homme				1 832 €	52,94%	2	4 160 €	100,00%	2
IND. DE FIN DE CONTRAT					**3 460,31**	**36,63%**	**4**	**4 159,63**	**69,78%**	**2**
IND TELETRAVAIL	Femme							90 €	42,35%	5
	Homme							123 €	57,65%	3
IND TELETRAVAIL								**212,5**	**3,56%**	**8**
BIATSS CONTRACTUEL NON PERMANE		**7 864 €**	**35,22%**		**9 447 €**	**47,78%**		**5 961 €**	**72,58%**	
		22 327 €	**100,00%**		**19 772 €**	**100,00%**		**8 213 €**	**100,00%**	

2 agents non permanents ont touché une indemnité de fin de contrat dont le montant représente près de 70% des primes versées aux personnels Biatss non permanents.

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux personnels Biatss est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss Titulaires et d'autre part à la totalité des personnels Biatss Contractuels correspond à la répartition des deux types de personnels.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et enseignants

► Les primes et les indemnités des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

- La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elle a été remplacée par la composante statutaire du RIPEC.

- La Prime d'Enseignement Supérieur (PES) : elle est versée aux personnels du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. C'est l'équivalent de la PRES, son montant est identique.

- La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP) : elle est attribuée à tous les enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques au sein de l'établissement. Son montant est variable. La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PRP ainsi que les montants d'attribution sont arrêtés par le directeur de SUPMICROTECH après approbation du CA. Elle a été remplacée par la composante fonctionnelle du RIPEC au 01/09/2022.

- L'indemnité compensatrice CSG : ce dispositif concerne l'ensemble des agents publics recrutés avant le 1er janvier 2018. Il s'agit de la seconde mesure visant à compenser l'augmentation du taux de la CSG. La première concerne la suppression, à compter du 1er janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 %.

- La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : Elle est attribuée, pour une période de quatre ans, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui mènent une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique et de l'encadrement doctoral. Les personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ainsi que les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France peuvent également en bénéficier. Le montant annuel de cette prime s'élève à 5 000 ou 7 000 euros selon le classement du candidat (cf. annexe 1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 19 mai 2015). Les nouvelles attributions le sont au titre de la prime individuelle du RIPEC à compter du 01/10/2022.

- La Prime d'Administration (PA) : elle est attribuée aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités. Elle peut également être versée à certains enseignants-chercheurs ou personnels assimilés chargés de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale du ministère de l'enseignement supérieur.

- La Prime de Charges Administratives (PCA) : elle est attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution sont arrêtés par le directeur de l'ENSMM après approbation du CA. Elle a été remplacée par la composante fonctionnelle du RIPEC au 01/09/2022.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et enseignants

► Les primes perçues par les enseignants titulaires

		2020			2021			2022		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
GIPA	Homme	2 658 €	100,00%	4	7 029 €	100,00%	7	8 079 €	100,00%	4
GIPA		**2 658,44**	**1,05%**	**4**	**7 029,45**	**2,30%**	**7**	**8 078,85**	**1,88%**	**4**
IND. COMP. CSG	Femme	4 467 €	16,72%	13	4 477 €	16,96%	12	4 386 €	16,24%	12
	Homme	22 253 €	83,28%	51	21 918 €	83,04%	50	22 621 €	83,76%	52
IND. COMP. CSG		**26 720,74**	**10,54%**	**64**	**26 394,28**	**8,64%**	**62**	**27 007,72**	**6,27%**	**64**
IND DE FONCTIONS	Femme							2 743 €	19,05%	1
	Homme							11 658 €	80,95%	10
IND DE FONCTIONS								**14 400,84**	**3,34%**	**11**
IND.MEMBRE DE COM.	Femme	1 655 €	68,64%	1						
	Homme	756 €	31,36%	1	2 138 €	100,00%	4	432 €	100,00%	2
IND.MEMBRE DE COM.		**2 411**	**0,95%**	**2**	**2 138**	**0,70%**	**4**	**432**	**0,10%**	**2**
IND RESP PARTICULIERES	Femme							686 €	23,08%	3
	Homme							2 286 €	76,92%	5
IND RESP PARTICULIERES								**2 971,6**	**0,69%**	**8**
PCA et PA	Femme	8 918 €	16,90%	2	7 951 €	12,19%	1	7 951 €	10,79%	1
	Homme	43 839 €	83,10%	9	57 289 €	87,81%	15	65 711 €	89,21%	13
PCA et PA		**52 756,96**	**20,81%**	**11**	**65 239,29**	**21,36%**	**16**	**73 661,61**	**17,11%**	**14**
PEDR	Femme				2 500 €	2,65%	2	10 000 €	9,46%	2
	Homme	89 125 €	100,00%	17	92 000 €	97,35%	19	95 667 €	90,54%	16
PEDR		**89 125**	**35,16%**	**17**	**94 500**	**30,95%**	**21**	**105 666,66**	**24,54%**	**18**
PRES	Femme	13 458 €	17,93%	12	18 230 €	17,71%	11	27 899 €	15,76%	11
	Homme	61 622 €	82,07%	50	84 681 €	82,29%	49	149 082 €	84,24%	52
PRES		**75 080,34**	**29,62%**	**62**	**102 910,6**	**33,70%**	**60**	**176 981,22**	**41,11%**	**63**
PRIME INDIVIDUELLE	Homme							3 750 €	100,00%	3
PRIME INDIVIDUELLE								**3 750**	**0,87%**	**3**
PRP	Femme	2 847 €	10,30%	2	1 258 €	4,29%	2	6 597 €	16,95%	6
	Homme	24 794 €	89,70%	13	28 051 €	95,71%	12	32 316 €	83,05%	12
PRP		**27 641,18**	**10,91%**	**15**	**29 309,18**	**9,60%**	**14**	**38 912,91**	**9,04%**	**18**
REM. TUTORAT APPRENTI	Homme							600 €	100,00%	1
REM. TUTORAT APPRENTI								**600**	**0,14%**	**1**
Transfert Primes Points	Femme	-4 251 €	18,54%	13	-3 990 €	18,01%	12	-3 853 €	17,56%	12
	Homme	-18 681 €	81,46%	50	-18 164 €	81,99%	49	-18 089 €	82,44%	51
Transfert Primes Points		**-22 932,9**	**-9,05%**	**63**	**-22 154,02**	**-7,25%**	**61**	**-21 941,72**	**-5,10%**	**63**
ENSEIGNANTS TITULAIRES		**253 461 €**	**100,00%**		**305 367 €**	**100,00%**		**430 522 €**	**100,00%**	

Depuis 2020, le montant global des primes des enseignants titulaires a augmenté de 177 061 € pour un effectif constant. Le montant de la PRES enregistre une forte augmentation.

En 2022, 2 primes supplémentaires ont été versées : 8 enseignants titulaires ont bénéficié d'une "indemnité pour responsabilité particulière" (2 971€) et 3 d'une "prime individuelle (3 750€)".

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux Enseignants est égale à 100%.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et enseignants

► Les primes perçues par les enseignants contractuels

		2020			2021			2022		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme							3 667 €	60,41%	2
	Homme							2 403 €	39,59%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT								**6 070,13**	**55,74%**	**3**
PRES	Femme	1 890 €	33,82%	2	2 415 €	48,42%	4	2 405 €	49,90%	3
	Homme	3 699 €	66,18%	4	2 572 €	51,58%	4	2 415 €	50,10%	2
PRES		**5 588,97**	**100,00%**	**6**	**4 987,33**	**100,00%**	**8**	**4 819,91**	**44,26%**	**5**
SEIGNANTS CONTRACTU		**5 589 €**	**100,00%**		**4 987 €**	**100,00%**		**10 890 €**	**100,00%**	

En 2022, 3 enseignants contractuels (ATER) ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat.

Lecture des tableaux :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux Enseignants est égale à 100%.

REMUNERATIONS - L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

► La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Instaurée par le décret du 6 juin 2008, la GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics. Elle concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C). Sont notamment exclus de ce dispositif les fonctionnaires ayant un grade dont l'indice terminal dépasse la hors-échelle B, les agents en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale, les agents de catégorie A nommés sur un emploi fonctionnel et les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de leur traitement indiciaire. Les agents non titulaires sont concernés dès lors qu'ils sont employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés par référence expresse à un indice.

Malgré l'augmentation du point d'indice en juillet 2016 (+ 0,6 %) et février 2017 (+ 0,6 %) ainsi que la mise en oeuvre du protocole PPCR à partir de 2016 (avec notamment la revalorisation indiciaire des grilles des personnels), la GIPA a été reconduite pour la 11ème année consécutive en 2018 (décret n°2018-955 du 5 novembre 2018).

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné..

► Les dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le grade et le corps

		2020		2021		2022	
		Total	Nombre de bénéficiaires	Total	Nombre de bénéficiaires	Total	Nombre de bénéficiaires
MAITRE CONFERENCE CN	Homme	1 329 €	2	2 434 €	3	5 152 €	3
MAITRE CONFERENCE HC	Homme	1 329 €	2	1 622 €	2		
PROFESSEUR UNIV.1CL.	Homme			1 362 €	1		
PROFESSEUR UNIV.CE.	Homme			1 612 €	1	2 926 €	1
Enseignants TITULAIRES		**2 658 €**	**4**	**7 029 €**	**7**	**8 079 €**	**4**

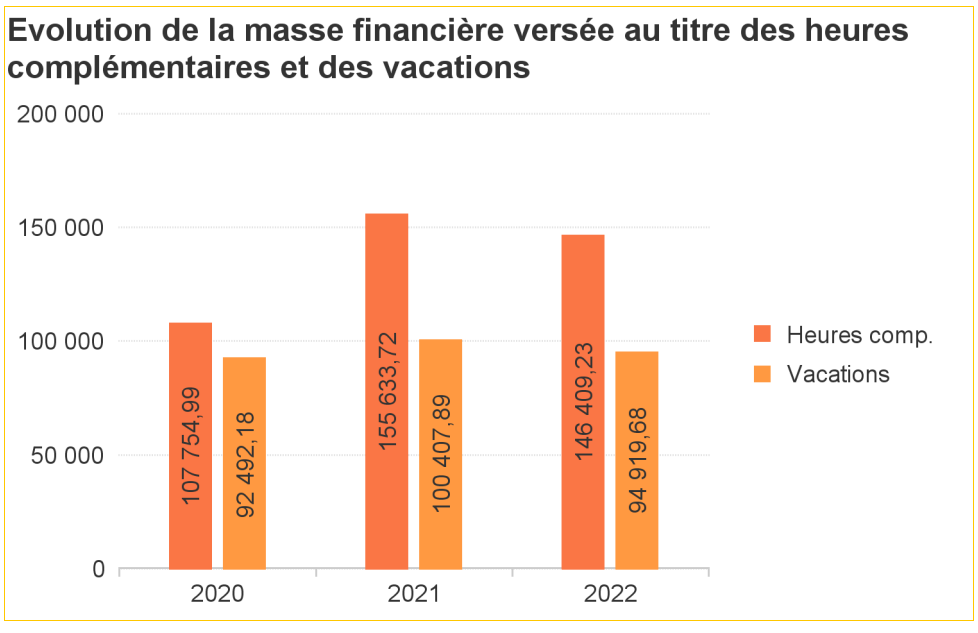
En 2022, 4 personnels ont bénéficié du versement de la GIPA.
Depuis 2020, seuls des hommes ont été concernés.

► Les heures complémentaires et des vacations

La masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacations est de 2.16% en 2022 (2.39% en 2021) de la masse salariale globale. Elle est légérement en baisse en 2022.

En 2022, les heures complémentaires effectuées par les enseignants de l'ENSMM représentent 60.66% de l'ensemble "Heures complémentaires + Vacations". Ce chiffre est équivalent à celui de 2021 : 60.7%.

Depuis 2022, les heures complémentaires sont intégrées sur la feuille de la paie principale de l'agent concerné.



► Evolution de la masse financière versées au titres des heures complémentaires

	2020			2021			2022		
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total
Femme	18 023 €	7	13	37 059 €	9	12	27 226 €	7	12
Homme	89 732 €	36	51	118 574 €	42	50	119 183 €	40	53
Enseignant	**107 755 €**	**43**	**64**	**155 634 €**	**51**	**62**	**146 409 €**	**47**	**65**

Les heures complémentaires sont effectuées majoritairement par des hommes.

► Evolution de la masse financière versées au titres des vacations

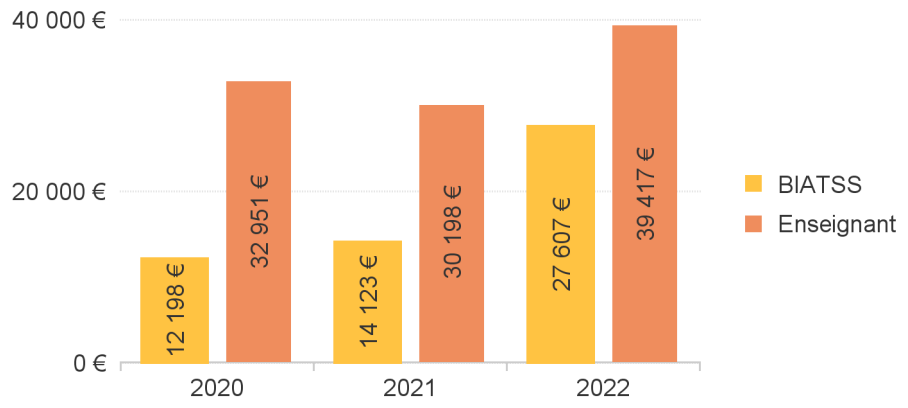
	2020		2021		2022	
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires
Homme	4 813 €	3	6 859 €	3	374 €	2
BIATSS	**4 813 €**	**3**	**6 859 €**	**3**	**374 €**	**2**
Femme	27 085 €	9	25 531 €	22	34 225 €	18
Homme	60 595 €	43	68 017 €	54	60 320 €	47
Enseignant	**87 680 €**	**52**	**93 549 €**	**76**	**94 545 €**	**65**
Total	**92 492 €**	**55**	**100 408 €**	**79**	**94 920 €**	**67**

La sollicitation des BIATSS pour effectuer des vacations est à la marge.
Le pourcentage des femmes vacataires est en baisse en 2022 à SUPMICROTECH après avoir été en hausse en 2021.

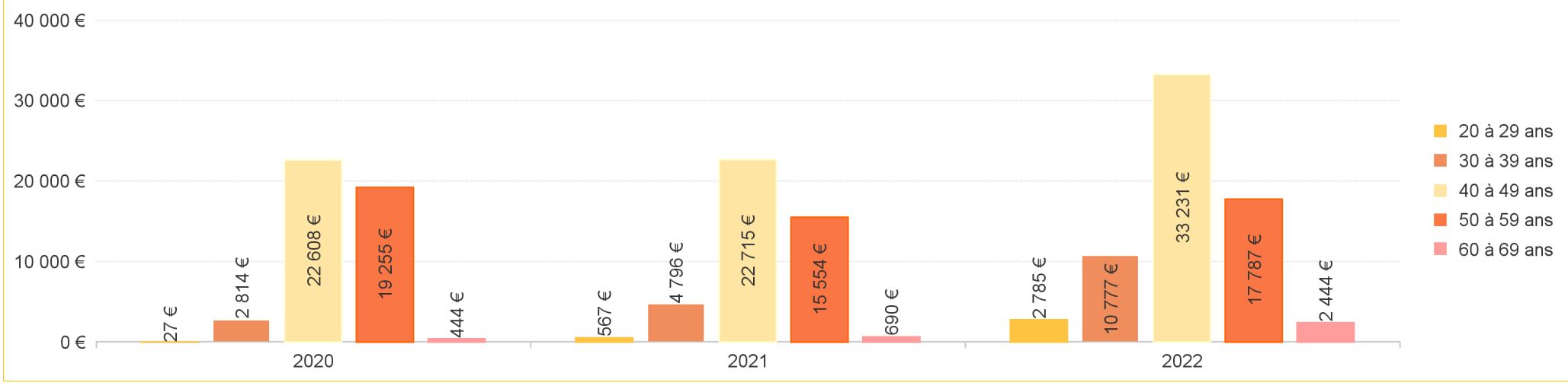
► Les prestations sociales

Les prestations sociales se composent du supplément familial de traitement et des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de la nouvelle prestation développement durable.
En 2022, les prestations sociales représentent 0.60 % du montant total de la masse salariale.

► Répartition des versements des prestations sociales



► Répartition des versements des prestations sociales par tranches d'âge



► Les remboursements des frais de transports

	2020		2021		2022	
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires
Femme	457 €	2	943 €	4	1 448 €	4
Homme	954 €	6	700 €	5	1 084 €	5
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS TITULAIRE	**1 411 €**	8	**1 643 €**	9	**2 531 €**	9
Femme	160 €	1	749 €	3	354 €	4
Homme			65 €	1	87 €	1
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS CONTRACTUEL	**160 €**	1	**814 €**	4	**441 €**	5
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS	**1 571 €**	9	**2 457 €**	13	**2 973 €**	14
Femme	341 €	2	218 €	1	109 €	1
Homme	615 €	3	759 €	4	2 382 €	7
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant TITULAIRE	**955 €**	5	**976 €**	5	**2 491 €**	8
Femme	156 €	2	413 €	2	145 €	1
Homme					22 €	1
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant CONTRACTUEL	**156 €**	2	**413 €**	2	**167 €**	2
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant	**1 112 €**	7	**1 389 €**	7	**2 658 €**	10
Total	**2 683 €**	16	**3 847 €**	20	**5 630 €**	24

En 2022, les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à près de 5 630 € pour 24 personnels.
Ces dépenses et le nombre de bénéficiaires augmente chaque année depuis 2020.

► Le supplément familial de traitement (SFT) des Biatss

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2022	CONTRACTUEL NON PERMANENT	1 037 €	1 058 €	**2 096 €**	5
	CONTRACTUEL PERMANENT	1 367 €	2 546 €	**3 913 €**	3
	TITULAIRE PERMANENT	2 466 €	3 424 €	**5 890 €**	18
	BIATSS	**4 871 €**	**7 028 €**	**11 899 €**	**26**
2021	CONTRACTUEL NON PERMANENT	959 €	347 €	**1 307 €**	5
	CONTRACTUEL PERMANENT	27 €	2 461 €	**2 489 €**	3
	TITULAIRE PERMANENT	4 333 €	3 237 €	**7 571 €**	19
	BIATSS	**5 320 €**	**6 046 €**	**11 366 €**	**27**
2020	CONTRACTUEL NON PERMANENT	1 070 €		**1 070 €**	2
	CONTRACTUEL PERMANENT	27 €	2 248 €	**2 276 €**	3
	TITULAIRE PERMANENT	4 215 €	3 066 €	**7 281 €**	17
	BIATSS	**5 313 €**	**5 314 €**	**10 627 €**	**22**

Le Supplément Familial de Traitement est un complément versé aux agents publics français en raison de leurs charges de famille.
Il est attribué aux fonctionnaires et agents non titulaires ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales.
L'âge limite des enfants est fixé à 20 ans.
Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.
Le montant varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

► Le supplément familial de traitement (SFT) des personnels Enseignants

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2022	TITULAIRE PERMANENT	9 553 €	19 045 €	**28 598 €**	26
	Enseignant	**9 553 €**	**19 045 €**	**28 598 €**	**26**
2021	TITULAIRE PERMANENT	6 518 €	21 891 €	**28 409 €**	24
	Enseignant	**6 518 €**	**21 891 €**	**28 409 €**	**24**
2020	CONTRACTUEL NON PERMANENT		18 €	**18 €**	1
	TITULAIRE PERMANENT	6 357 €	25 464 €	**31 821 €**	23
	Enseignant	**6 357 €**	**25 482 €**	**31 839 €**	**24**

► Le développement durable

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2022	BIATSS	400 €	200 €	**600 €**	**3**
	Enseignant	181 €	300 €	**481 €**	**2**
		581 €	**500 €**	**1 081 €**	**5**
2021	BIATSS	200 €	100 €	**300 €**	**3**
	Enseignant	100 €	300 €	**400 €**	**4**
		300 €	**400 €**	**700 €**	**7**

Les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) peuvent bénéficier d'un forfait de 200 euros par an.
Le dispositif a été mis en place au cours de l'année 2020.
Cette indemnité forfaitaire est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux.
5 personnels de SUPMICROTECH ont bénéficié de ce dispositif en 2022.

► Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité.
Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat.
Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés.
Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné par la Sécurité Sociale.
Les cotisations pour la retraite sont de loin les plus importantes.

En 2022, les charges patronales représentent 4 615 880€ (4 493 165€ en 2021) pour SUPMICROTECH, soit 41.40% (41.94% en 2021) de la masse salariale.

	2020		BIATSS		2021		BIATSS		2022		BIATSS	
	Femme	Homme	**Total**	%	Femme	Homme	**Total**	%	Femme	Homme	**Total**	%
PENSION CIVII	381 846 €	648 752 €	**1 030 598 €**	67,33%	408 662 €	652 107 €	**1 060 769 €**	66,43%	433 618 €	670 827 €	**1 104 445 €**	65,93%
URSSAF	182 809 €	242 538 €	**425 347 €**	27,79%	190 945 €	264 987 €	**455 931 €**	28,55%	212 011 €	277 234 €	**489 245 €**	29,20%
IRCANTEC	11 818 €	13 112 €	**24 930 €**	1,63%	11 999 €	15 276 €	**27 274 €**	1,71%	13 844 €	16 706 €	**30 550 €**	1,82%
ASSEDIC	9 057 €	10 530 €	**19 587 €**	1,28%	10 465 €	11 420 €	**21 885 €**	1,37%	9 150 €	9 731 €	**18 881 €**	1,13%
RAFP	5 272 €	8 208 €	**13 480 €**	0,88%	5 346 €	7 992 €	**13 338 €**	0,84%	5 750 €	8 293 €	**14 043 €**	0,84%
CNRACL	10 772 €		**10 772 €**	0,70%	11 239 €		**11 239 €**	0,70%	11 434 €		**11 434 €**	0,68%
SOLIDARITE A	2 480 €	3 491 €	**5 971 €**	0,39%	2 604 €	3 707 €	**6 311 €**	0,40%	2 851 €	3 854 €	**6 706 €**	0,40%
BIATSS	**604 053 €**	**926 632 €**	**1 530 685 €**	**34,47%**	**641 259 €**	**955 488 €**	**1 596 747 €**	**35,54%**	**688 658 €**	**986 646 €**	**1 675 304 €**	**36,29%**

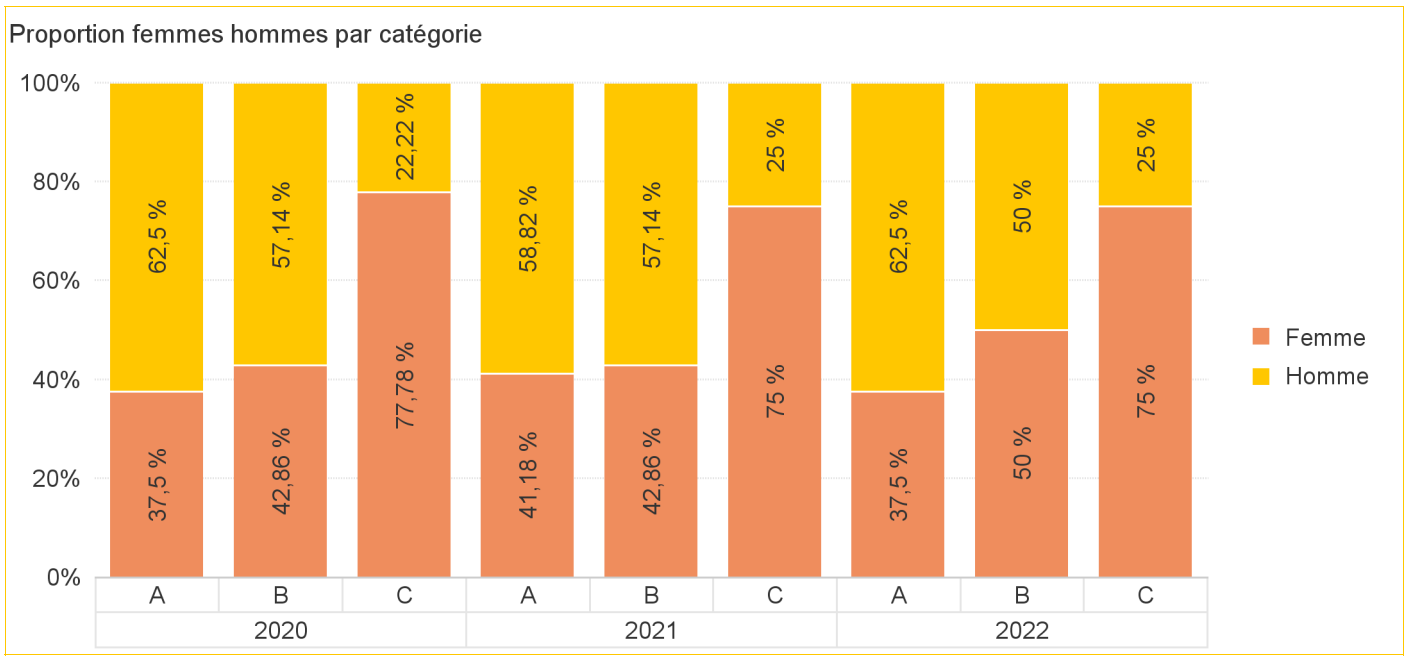
	2020		Enseignant		2021		Enseignant		2022		Enseignant	
	Femme	Homme	**Total**	%	Femme	Homme	**Total**	%	Femme	Homme	**Total**	%
PENSION CIVII	376 305 €	1 907 599 €	**2 283 905 €**	78,47%	376 707 €	1 898 974 €	**2 275 681 €**	78,57%	372 904 €	1 926 120 €	**2 299 024 €**	78,18%
URSSAF	112 005 €	482 623 €	**594 628 €**	20,43%	114 150 €	476 047 €	**590 197 €**	20,38%	113 162 €	482 462 €	**595 623 €**	20,26%
RAFP	1 014 €	5 200 €	**6 214 €**	0,21%	1 265 €	6 451 €	**7 716 €**	0,27%	3 743 €	20 077 €	**23 820 €**	0,81%
SOLIDARITE A	1 749 €	8 066 €	**9 815 €**	0,34%	1 769 €	7 989 €	**9 758 €**	0,34%	1 753 €	8 097 €	**9 850 €**	0,33%
IRCANTEC	3 303 €	5 452 €	**8 755 €**	0,30%	3 534 €	4 818 €	**8 352 €**	0,29%	3 543 €	4 774 €	**8 317 €**	0,28%
ASSEDIC	2 562 €	4 608 €	**7 169 €**	0,25%	1 130 €	3 585 €	**4 714 €**	0,16%	1 440 €	2 501 €	**3 941 €**	0,13%
Enseignant	**496 939 €**	**2 413 548 €**	**2 910 486 €**	**65,53%**	**498 554 €**	**2 397 864 €**	**2 896 418 €**	**64,46%**	**496 545 €**	**2 444 031 €**	**2 940 576 €**	**63,71%**
	1 100 992 €	**3 340 180 €**	**4 441 171 €**	**100,00%**	**1 139 813 €**	**3 353 352 €**	**4 493 165 €**	**100,00%**	**1 185 204 €**	**3 430 677 €**	**4 615 880 €**	**100,00%**

Lecture du tableau :
a somme des pourcentages affectée à l'ensemble des personnels Biatss ou Enseignant est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss et d'autre part à la totalité des personnels Enseignants correspond à la répartition des deux types de personnel.

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur.
Il s'applique au taux réduit de 8% sur les contributions destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (remboursement mutuelle) versées au bénéfice des salariés.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les BIATSS titulaires

►L'effet « ségrégation de catégorie» entre les femmes et les hommes biatss titulaires de SUPMICROTECH



A SUPMICROTECH, globalement, les postes de catégories A et B sont majoritairement occupés par des hommes.
Plus de 75% des postes de catégorie C sont occupés par des femmes.

► Comparatif des rémunérations moyennes brutes des Biatss titulaires par genre

	2020		2021		2022	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	2 663 €	22	2 729 €	23	2 870 €	22
Homme	3 624 €	26	3 642 €	26	3 795 €	26
BIATSS TITULAIRE	**3 187 €**	**48**	**3 221 €**	**49**	**3 365 €**	**48**
Ecart F - H	**-961 €**		**-913 €**		**-925 €**	

Précisions sur les remontées de données :
Les classements sont faits à partir de la rémunération brute des personnels.
Le calcul de la moyenne est effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie.

A SUPMICROTECH, la moyenne des rémunérations brutes, sur l'ensemble des Biatss titulaires, est nettement plus élevée chez les hommes avec un effectif comparable.
Les grades les plus élevés (emplois fonctionnels et IGR) sont exclusivement occupés par des hommes.

► Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnel Biatss titulaires

	2020	2021	2022
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	1	2	2
Homme	9	8	8

Depuis 2021, parmi les biatss titulaires, deux femmes perçoivent une rémunération brute parmi les 10 plus élevées.

NB : Les valeurs de l'année 2020 présentes dans le RSU 2021 étaient erronées.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les BIATSS titulaires

►Comparatif des rémunérations moyennes brutes des Biatss titulaires par catégorie et genre

	2020	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2021	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	3 152 €	12	37,5%	3 180 €	14	41,2%	3 378 €	12	37,5%
Homme	4 116 €	20	62,5%	4 079 €	20	58,8%	4 275 €	20	62,5%
A	**3 752 €**	**32**		**3 726 €**	**34**		**3 931 €**	**32**	
Ecart F - H	**-963 €**			**-899 €**			**-896 €**		

	2020	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2021	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	2 410 €	3	42,9%	2 418 €	3	42,9%	2 483 €	4	50,0%
Homme	2 150 €	4	57,1%	2 223 €	4	57,1%	2 267 €	4	50,0%
B	**2 261 €**	**7**		**2 311 €**	**7**		**2 376 €**	**8**	
Ecart F - H	**260 €**			**195 €**			**216 €**		

	2020	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2021	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	1 885 €	7	77,8%	1 933 €	6	75,0%	2 112 €	6	75,0%
Homme	1 893 €	2	22,2%	1 968 €	2	25,0%	2 155 €	2	25,0%
C	**1 887 €**	**9**		**1 942 €**	**8**		**2 123 €**	**8**	
Ecart F - H	**-8 €**			**-35 €**			**-44 €**		

Les personnels femmes de catégorie A et C perçoivent une rémunération brute moyenne inférieure à celle des hommes.
Ce constat est très marqué chez les catégories A. Il l'est beaucoup moins chez les catégories C.
A effectif "femme homme" équivalent, la tendance est inversée pour les catégories B.

Le taux de temps partiel est faible à SUPMICROTECH chez les personnels Biatss titulaires. (voir Chapitre : Organisation du travail et temps de travail - rubrique "Les temps partiels chez les personnels Biatss")

► Répartition des primes chez les personnels Biatss titulaires selon le genre

	2020			2021			2022		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	118 780 €	34,7%	45,8%	113 216 €	34,3%	46,9%	123 757 €	34,8%	45,8%
Homme	223 161 €	65,3%	54,2%	216 501 €	65,7%	53,1%	232 366 €	65,2%	54,2%
BIATSS TITULAIRE	**341 941 €**			**329 716 €**			**356 123 €**		

À corps-grade-échelon identique, seules les primes peuvent générer des écarts de rémunération.
A SUPMICROTECH, parmi les personnels Biatss titulaires, proportionnellement au nombre de bénéficiaires, le montant des primes versées est nettement inférieur pour les femmes depuis 2020.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les enseignants titulaires

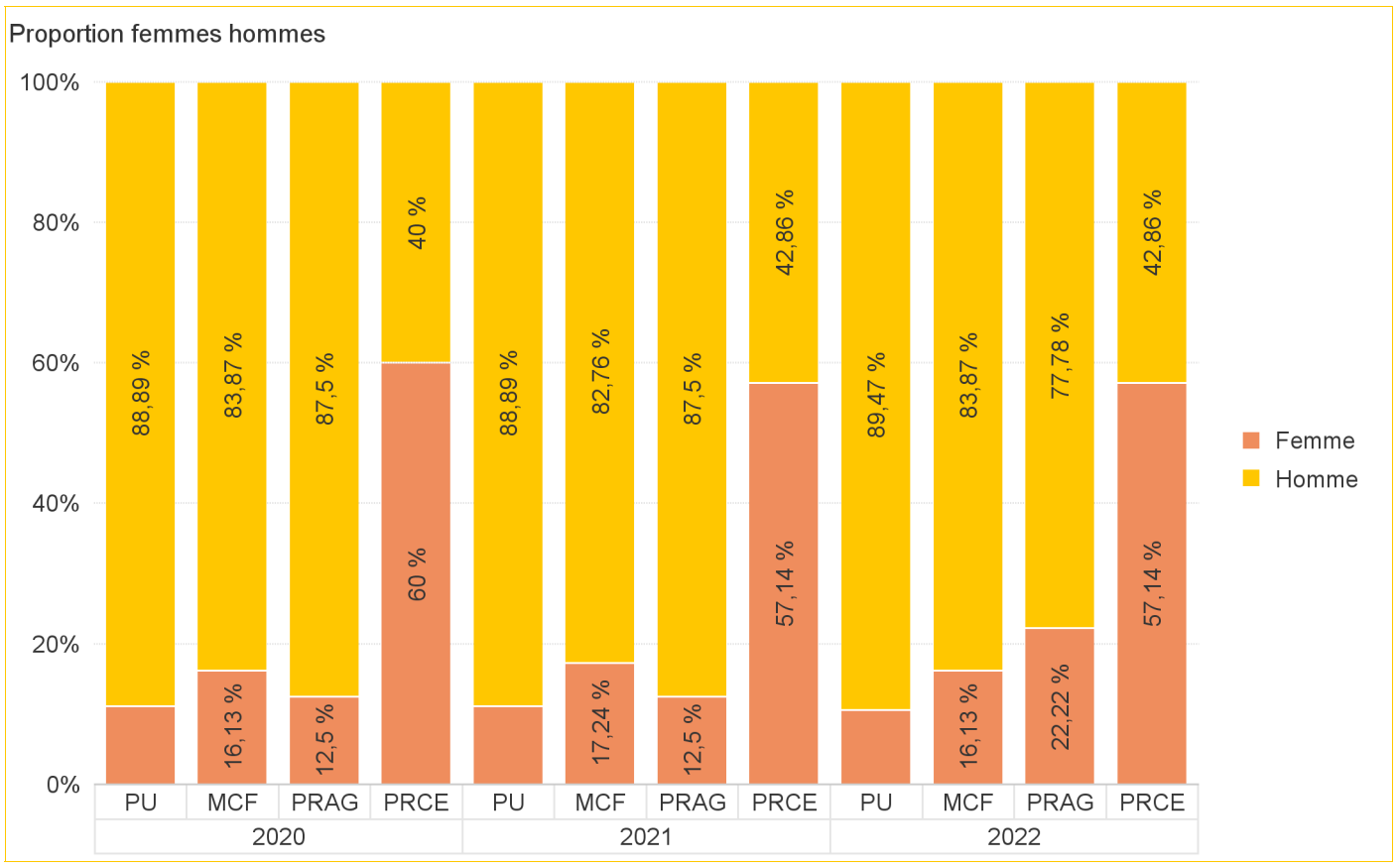
D'après les résultats d'une étude, produite par la DGRH en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, parmi les enseignants-chercheurs universitaires, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 406 € par mois :

- 61 % de cet écart correspond à l'effet « ségrégation des corps » : le corps des professeurs des universités est le mieux rémunéré avec une proportion de femmes bien plus faible (28 %) que dans le corps des maîtres de conférences (45 %) ;
- 22 % de l'écart est dû à l'effet « démographique au sein des corps », c'est-à-dire à une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs ;
- La part de l'effet « primes » (essentiellement lié aux heures d'enseignement complémentaires et à la PEDR), qui correspond à l'écart d'indemnité à corps-grade-échelon identique, est de 14 % ;
- Seulement 4 % de l'écart correspond à l'effet « temps partiel ».

Par ailleurs, les femmes universitaires ont des rémunérations inférieures à celles des hommes dans tous les types d'établissement (universités « scientifiques », universités « lettres et sciences humaines », écoles d'ingénieur…) ainsi que dans la plupart des autres filières et corps enseignants du supérieur (par exemple, parmi les enseignants du second degré affectés dans le supérieur).

Le résultat de cette étude est consultable dans la note DGRH n°10, de novembre 2021, sur le site internet du ministère sur la page « Bilans et statistiques ».

► L'effet « ségrégation de corps» entre les femmes et les hommes dans le personnel enseignants titulaires de l'ENSMM



Hormis le corps des PRCE où le nombre d'enseignants femmes et hommes est globalement équivalent, la proportion de femmes enseignants titulaires est très nettement inférieure à celle des hommes à SUPMICROTECH.

	2020		2021		2022	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	3 593 €	13	3 775 €	12	4 436 €	12
Homme	3 969 €	51	4 145 €	50	5 308 €	53
Enseignant TITULAIRE	**3 781 €**	**64**	**3 960 €**	**62**	**4 872 €**	**65**
Ecart F - H	**-377 €**		**-370 €**		**-873 €**	

Précisions sur les remontées de données : Les classements sont faits à partir de la rémunération brute des personnels. Jusqu'en 2021, le calcul de la moyenne était effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie. Depuis 2022, le paiement des heures complémentaires ne fait plus d'objet d'un bulletin dissocié de la paie principale. Ainsi, le nombre de bulletins est diminué d'autant. Aussi, depuis 2022, le calcul de la moyenne est effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie, qui correspond dorénavant au nombre d'agents.

A SUPMICROTECH, la moyenne des rémunérations brutes, sur l'ensemble des enseignants titulaires, est plus élevée chez les hommes. Cela s'explique d'une part par "l'effet ségrégation de corps" et d'autre part, par une plus faible proportion de femmes, notamment dans les grades-échelons les plus rémunérateurs.

► Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnels Enseignants titulaires

	2020	2021	2022
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	1	1	1
Homme	9	9	9

Depuis 2020, parmi les enseignants titulaires, une seule femme perçoit une rémunération brute parmi les 10 plus élevées.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les enseignants titulaires

►Comparatif des rémunérations moyennes brutes des enseignants titulaires par catégorie et sexe

	2020			2021			2022		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	5 172 €	2	11,1%	5 887 €	2	11,1%	6 766 €	2	10,5%
Homme	4 739 €	16	88,9%	4 926 €	16	88,9%	6 732 €	17	89,5%
PU	**4 784 €**	**18**		**5 018 €**	**18**		**6 736 €**	**19**	
PU : Ecart F - H	**433 €**			**961 €**			**34 €**		

	2020			2021			2022		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	3 432 €	5	16,1%	3 332 €	5	17,2%	3 700 €	5	16,1%
Homme	3 521 €	26	83,9%	3 589 €	24	82,8%	4 570 €	26	83,9%
MCF	**3 509 €**	**31**		**3 550 €**	**29**		**4 438 €**	**31**	
MCF : Ecart F - H	**-89 €**			**-257 €**			**-871 €**		

	2020			2021			2022		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	4 251 €	1	12,5%	4 484 €	1	12,5%	5 277 €	2	22,2%
Homme	3 990 €	7	87,5%	4 362 €	7	87,5%	5 086 €	7	77,8%
PRAG	**4 023 €**	**8**		**4 378 €**	**8**		**5 127 €**	**9**	
PRAG : Ecart F - H	**261 €**			**122 €**			**192 €**		

	2020			2021			2022		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	2 816 €	6	60,0%	3 048 €	4	57,1%	3 416 €	4	57,1%
Homme	3 298 €	4	40,0%	3 508 €	3	42,9%	4 375 €	3	42,9%
PRCE	**3 031 €**	**10**		**3 253 €**	**7**		**3 889 €**	**7**	
PRCE : Ecart F - H	**-481 €**			**-461 €**			**-959 €**		

Dans le corps des PU et des PRAG, le constat de l'effet de ségrégation est inversé avec une moyenne des rémunérations brutes plus élevée chez les femmes. Cela s'explique par le très faible nombre de femmes PU et PRAG qui arrivent en fin de carrière et le nombre plus important d'hommes avec des anciennetés plus dispersées.
Concernant les PRCE, dans une proportion femme homme comparable, les rémunérations brutes sont nettement inférieures chez les femmes.
Le taux de temps partiel est faible à SUPMICROTECH chez les personnels enseignants titulaires (voir rubrique Organisation du travail et du temps de travail).

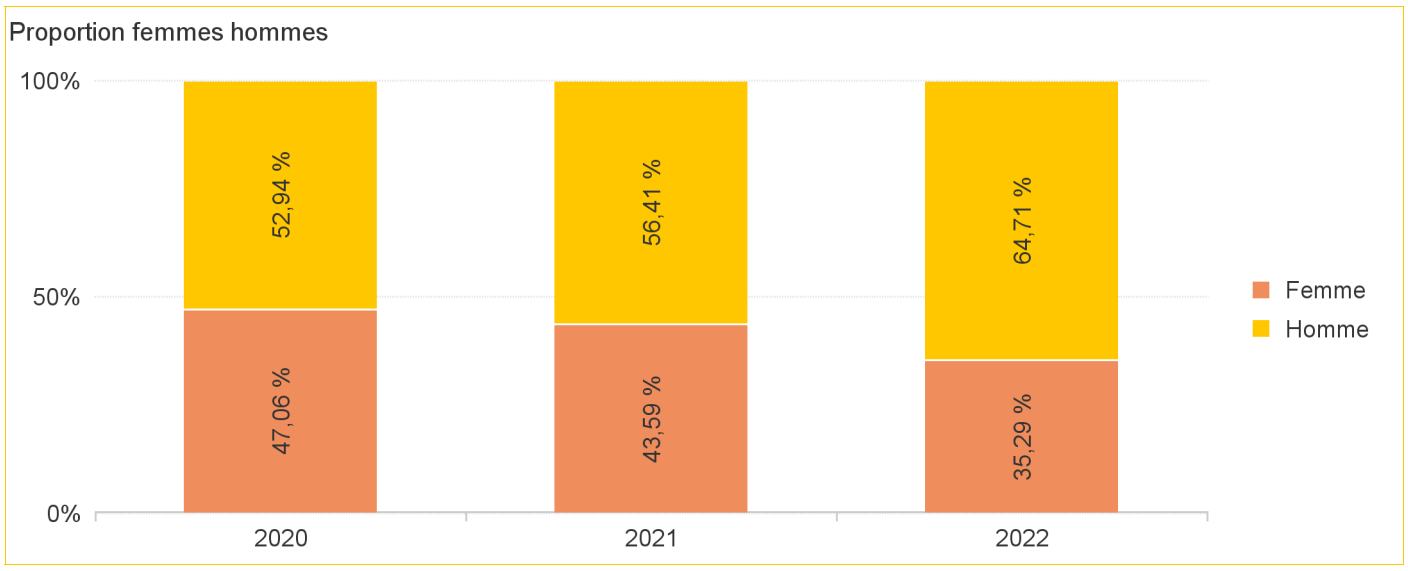
► Répartition des primes chez les personnels enseignants titulaires selon le genre

	2020			2021			2022		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	27 094 €	10,7%	20,3%	30 426 €	10,0%	19,4%	56 409 €	13,1%	18,5%
Homme	226 367 €	89,3%	79,7%	274 941 €	90,0%	80,6%	374 113 €	86,9%	81,5%
Enseignant TITULAIRE	**253 461 €**			**305 367 €**			**430 522 €**		

À corps-grade-échelon identique, seules les primes peuvent générer des écarts de rémunération.
Le pourcentage de bénéficiaires femmes baisse chaque année. Les primes qui leur sont versées représentent une part nettement inférieure à leur taux de représentativité. En toute logique, l'effet est inversé chez les hommes, qui perçoivent un pourcentage de prime plus élevé que leur taux de représentation.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les agents contractuels

►Comparatif des rémunérations entre les femmes et les hommes biatss contractuels



A SUPMICROTECH, parmi les personnels Biatss contractuels, globalement, le nombre d'hommes est légèrement supérieur à celui des femmes. Ce constat est en hausse en 2022.

	2020		2021		2022	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	2 314 €	16	2 183 €	17	2 439 €	12
Homme	2 543 €	18	2 587 €	22	2 661 €	22
BIATSS CONTRACTUEL	**2 428 €**	**34**	**2 385 €**	**39**	**2 550 €**	**34**
Ecart F - H	**-230 €**		**-404 €**		**-221 €**	

La moyenne des rémunérations brutes, sur l'ensemble des Biatss contractuels, est plus élevée chez les hommes. La proportion d'hommes est en hausse en 2022.

► Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnel Biatss contractuels

	2020	2021	2022
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	5	4	5
Homme	5	6	5

En 2022, autant de femmes que d'hommes perçoivent une rémunération parmi les 10 rémunérations les plus élevées des personnels Biatss contractuels.

NB : Les valeurs présentes dans le RSU 2021 étaient erronées.

► Répartition des primes chez les personnels Biatss contractuels permanents selon le genre

	2020			2021		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	9 776 €	67,6%	57,1%	7 984 €	77,3%	66,7%
Homme	4 687 €	32,4%	42,9%	2 341 €	22,7%	33,3%

A partir de 2022, les compléments de rémunérations des personnels Biatss contractuels sont intégrés à leur traitement brut.

Concernant les personnels Biatss contractuels, non permanents, la mise en place d'indicateurs n'est pas réalisée car les types de contrats, leurs durées, les rappels de rémunérations, ne permettent de travailler sur des éléments comparables et exploitables.
Les ATER (enseignants contractuels) constituent, quant à eux, une catégorie particulière avec des INM fixes. Ils n'ont pas d'évolution de carrière. Leur traitement brut est inférieur à celui des titulaires.

Santé et sécurité au travail

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Quelques précisions sur les éléments de la Santé et la sécurité au travail du Rapport Social Unique 2022

Les éléments relatifs aux dispositifs de signalement, aux acteurs de la prévention, aux instances et actions de prévention sont fournis par la conseillère de prévention.
Les éléments relatifs aux formations SST sont issues de l'application Mangue.
Les éléments concernant la médecine du travail sont issus du rapport annuel du service de la médecine préventive.

Les formations en hygiène et sécurité s'organisent principalement autour de deux finalités. La première relève de l'information, de la sensibilisation et de la prévention (secourisme, formation des assistants de prévention...) alors que la seconde s'inscrit dans une logique de protection des individus en leur délivrant des habilitations ou des capacités leur permettant d'exercer leur activité (habilitation électrique, prévention des risques, autorisation de travailler en hauteur...). Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation professionnelle de SUPMICROTECH.
Un suivi rigoureux des formations et plus particulièrement des recyclages est fait par le service des ressources humaines en relation avec la conseillère de prévention.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Risques professionnels

En 2022, SUPMICROTECH déplore 1 accident de service et 1 accident de trajet (sans arrêt de travail).

► Dispositifs de signalement

SUPMICROTECH dispose de :

- 6 registres SST (Santé et Sécurité au Travail) localisés à l'accueil, dans le bureau de la conseillère de prévention, au service scolarité, au département TF, au département AS2M et dans le bâtiment Transfert.
- 1 registre DGI (des Dangers Graves et Imminents) localisé dans le bureau de la conseillère de prévention.

Il n'existe pas de registre dédié au signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
Une plateforme de signalement des VSS sera mise en place en 2023.

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur en 2022 : 0.

	Travaux	Consignes données	Autre	Sans suite
Registres SST	3		4	
Registre DGI				
Total sur 2021	**3**	**0**	**4**	**0**

Registres SST	3	2	1	
Registre DGI				
Total sur 2020	**3**	**2**	**1**	**0**

► Suicides

SUPMICROTECH ne comptabilise aucun suicide parmi les personnels.

► Acteurs de la prévention

SUPMICROTECH compte 1 conseillère de prévention (CP), 1 animateur en prévention des risques et développement durable (arrivé au 01/11/22), et 7 assistants de prévention (AP) pour les unités de travail suivantes :

- Services administratifs et techniques : 1 AP
- Enseignement : 2 AP
- Département TF : 1 AP
- Département DMA : 1 AP
- Département AS2M : 1 AP
- Plateformes partenariale et MIFHYSTO : 1 AP.

1 unité de travail n'a pas d'assistant de prévention : plateforme SMART.

SUPMICROTECH est en contrat avec le service interprofessionnel de santé au travail SIST-BTP pour la médecine du travail.

	Nbre acteur ayant reçu une lettre de mission	Quotité de travail dédié à la mission de prévention	Nombre d'acteurs ayant pris leur fonction en 2022	Nombre d'acteurs ayant reçu une formation initiale
Conseiller de Prévention	1/1	20 %	0	0
Animateur	NC	100 %	1	0
Assistant de Prévention	7/7	entre 15% et 20% pour 1 AP 10h/mois pour 1 AP 4h/sem pour 5 AP	1	0 (formation prévue)

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Instances de prévention

SUPMICROTECH dispose d'un Comité en charge des questions d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) comportant 5 représentants titulaires du personnel, 5 représentants suppléants du personnel, 3 représentants titulaires des usagers et 3 représentants suppléants des usagers. Aucun membre n'a sollicité un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
Le CHSCT couvre l'ensemble des agents et services de SUPMICROTECH.
Cette instance n'existe plus depuis décembre 2022, elle est remplacée par le comité social d'administration (CSA) et sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSC). Elle sera mise en place lors de la réunion du 21 février 2023.
La FSC est composée de 5 membres titulaires représentants du personnel et 5 membres suppléants. Les formations des membres sont inscrites au plan de formation et au programme de prévention de l'année 2023. Cette nouvelle instance couvre également l'ensemble des agents et services de SUPMICROTECH.

► Réunions du CHSCT

	Réunions du CHSCT
Nombre de réunions "ordinaires"	3
Avec participation du médecin du travail	3
Avec participation des assistants de prévention de la conseillère de prévention	3
Avec la participation de l'ISST	0
Nombre de réunions "extraordinaires"	0
A l'initiative du président	0
Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel	0
Suite à un accident grave	0
Suite au signalement d'un danger grave et imminent	0
Nombre de groupes de travail du CHSCT	0
Nombre de réunions des groupes de travail	0

►Visites, enquêtes et expertises du CHSCT

	Visites, enquêtes et expertises du CHSCT
Nombre de visites	1
Dont le rapport a été étudié en séance	1
Nombre d'enquêtes	0
Ayant eu pour motif un accident de service	0
Ayant eu pour motif une maladie professionnelle	0
Nombre de recours à un expert	0
Montant du budget total des expertises	SO
Délai moyen des expertises	SO

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Documents reçus, consultations, études et avis

	Documents reçus, consultations, études et avis
Nombre de rapport d'ISST	0
Nombre de lettres de mission d'AP ou de CP	1
Nombre de rapport annuels du médecin du travail	1
Nombre de signalement de refus par l'administration d'aménagement de poste	0
Nombre d'informations concernant les accidents du travail et maladies professionnelles	1
Nombre de consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail	0
Nombre de consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	1
Nombre de consultations sur des projets de règlement et de consignes	2
Nombre de consultations sur des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	0
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (reçus, étudiés et pour lesquels un avis a été émis)	1 Dont 0 programmes intégrant des actions sur les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) Dont 1 programme intégrant des actions sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux)
Nombre de DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) reçus et étudiés	0 Dont 0 DUERP intégrant les TMS Dont 0 DUERP intégrant les RPS
Nombre de mesures proposées par le CHSCT	1 Dont 0 acceptées et mises en œuvre Dont 0 acceptées mais non encore mises en œuvre Dont 0 refusées Dont 1 en cours ou sans suite. Dont 1 intégrant les TMS Dont 0 intégrant les RPS
Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	3 Dont 3 acceptés et mis en œuvre par l'administration Dont 0 acceptés mais non encore mis en œuvre par l'administration. Dont 0 non encore acceptés Dont 0 refusés et signalés au CHSCT Dont 0 pour lesquels l'information n'est pas disponible.

► Commissions médicales

Aucune commission médicale n'a été réunie, ni à la demande d'un agent, ni à la demande de l'administration, au cours de l'année 2022.

► Actions de prévention

SUPMICROTECH n'a pas eu recours à l'inspection du travail en 2022.

Recours à l'ISST en 2022	
Nombre de recours suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et le CHSCT	0
Nombre de visites de contrôle	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST	0
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST	0

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Formations Santé et Sécurité au Travail (SST)

	Nombre d'agents formés en 2022
Manipulation extincteurs	6
Chargés d'évacuation (formation interne - Hors Mangue)	16
Gestes et postures	0
Prévention RPS	0
Sauveteur Secouriste du Travail	4
Gestes qui sauvent	23
Habilitation électrique	1
SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à la Personne)	0
Personne Compétente en Radioprotection	0
Personne Référente en Sécurité Laser	1
Personne Référente en Risque Chimique	0

Aucune formation SST n'a été organisée en 2022 suite à des évènements graves.

► DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)

	Intégrant un volet RPS
Services administratifs et techniques	Non
Enseignement	Non
TF	Oui
DMA	Non
AS2M	Non
Plateformes partenariales et MIFHYSTO	Non
Unité de travail sans DUERP	S-MART

Taux de réalisation du programme annuel de l'année 2022 : 85%
Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis en 2022 : 18 fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels

► Actions de prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques)

Actions de prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques)
0 service (0 agents) n'a réalisé de démarche de prévention des TMS en 2022. Le service le plus concerné (service technique avec 5 agents d'entretien, de logistique et de maintenance) a réalisé cette démarche en 2020. Les 5 agents ont reçu une formation Gestes et Postures.

► Actions de prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux)

1 service (5 agents) a mis en place une démarche de prévention des RPS en 2022. Ces agents ont suivi une formation de secouriste de santé mentale, dispensée par la CPAM.

Deux sessions d'1h30 de sensibilisation aux RPS ont été mises en place pour l'ensemble des personnels SUPMICROTECH pour l'ensemble des agents début 2022.

► Usure

SUPMICROTECH n'a pas identifié d'agents exposés à un risque d'usure professionnelle.

► Risques Psycho-Sociaux

	Nombre en 2022
Nombre de signalements	
Nombre de recours au médecin du travail pour des questions de RPS	2
Nombre de recours à la cellule psychologique de la MGEN	ND

SUPMICROTECH ne dispose pas d'une cellule de veille pour le risque psycho-social. Les agents peuvent en revanche faire appel soit au médecin du travail, soit à la cellule psychologique de la MGEN.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Médecine du travail

La médécine du travail, la conseillère de prévention, la Directrice des RH et le Directeur Général des Services se réunissent trimestriellement et assurent, entre autres à ce titre une veille pour le risque psycho-social.

Les agents peuvent faire appel soit au médecin du travail, soit à la cellule psychologique de la MGEN.
Il est prévu d'offrir la possibiité à ses personnels de recourir à un service social à compter de 2023.

SUPMICROTECH fait appel au service de santé au travail interprofessionnel SIST-BTP pour le service de médecine du travail de ses agents.
Ce service est composé de 0,1 ETP de médecin exerçant un tiers temps.
Il couvre 141 agents.

	Nombre d'agents théoriquement concernés par une visite	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
Surveillance individuelle	12	12
Surveillance individuelle renforcée	ND	0
Visite d'embauche	18	9
Visite de reprise ou de pré-reprise	0	0
Visite à la demande de l'agent	2	2
Visite à la demande de l'administration	1	1

Le service de médecine du travail (médecin ou membre de l'équipe pluridisciplinaire) a effectué 8 visites en milieu de travail. Le service de médecine du travail a effectué 3 études de poste (2 analyses ergonomiques et 1 étude de poste atelier).
Le médecin a transmis 0 rapports aux comités médicaux et aux commissions de réforme.

►Suivi médical post-professionnel

	Nombre en 2022
Nombre d'agents bénéficiant d'un suivi médical post-professionnel	0
Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post-professionnel au cours de l'année	0
Nombre d'actes de suivi médical post-professionnel pris en charge au cours de l'année	0

A noter que les agents de SUPMICROTECH ne sont pas concernés par le risque amiante.

Organisation du travail et temps de travail

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

► Quelques précisions méthodologiques sur le module Organisation du travail et temps de travail du Rapport Social Unique 2022

Les informations relatives au travail incomplet, aux congés et absences de personnels sont issues de l'univers Mangue. Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les informations relatives aux quotités de travail (temps partiels) sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers de paies (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (Direction Régionale des finances publiques). Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année indiquée. Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE au mois de décembre.

Les données concernant le télétravail sont issues d'Eurécia (export Excel des données), progiciel SAS de congés et temps de travail.
Les données concernant les CET sont issues de tableaux Excel fournis pas les services RH et Financier.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé.

La réglementation du temps de travail applicable aux personnels Biatss de SUPMICROTECH qui définit l'ensemble des modalités relatives au temps de travail est consultable sur l'ENT et a été envoyé à l'ensemble de ces personnels en 2021.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - L'organisation du travail

La durée annuelle de travail est de 1607 heures pour tous les fonctionnaires (1593 heures après déduction forfaitaire de 2 jours de congé supplémentaires de fractionnement). La durée de leur congé annuel est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service appréciées en nombre de jours effectivement ouvrés (25 jours pour 5 jours ouvrés de service par semaine).

Concernant les personnels Biatss, le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT) dans la fonction publique de l'Etat a fixé la durée du travail effectif à 7 heures par jour pour 35 heures par semaine.
Cependant la réglementation précise que le décompte du temps de travail s'effectue sur la base annuelle de 1607 heures, ce qui introduit dans le mode d'organisation du temps de travail, la possibilité d'une annualisation de ce temps de travail :
- En instituant des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires de travail variables ;
- En fixant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures toute l'année.
Cette organisation peut ainsi conduire à l'attribution de jours de repos en compensation de l'ARTT.

L'organisation du travail des enseignants-chercheurs et enseignants est fondée sur l'obligation statutaire de service. Cette obligation est fixée sous la forme d'un nombre d'heures annuel, lui-même déterminé par référence à la durée annuelle de travail et au nombre de jours de congés dans la fonction publique.

► Durée de travail des personnels Biatss

Le règlement du temps de travail a été intégralement révisé en 2021, pour permettre au personnel de pouvoir mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle dans un objectif général d'amélioration de la qualité de vie au travail.
Fruit d'un dialogue social ouvert et collaboratif, sa révision a consisté à élargir le cadre horaire de travail pour le rendre plus souple et flexible. Donner toute latitude à chacun, autonome et responsable, d'organiser son temps de travail tout en préservant les nécessités et la continuité de service est le fil conducteur de ce nouveau cadre horaire, pour un juste et équitable équilibre entre les intérêts personnels et ceux du service.

Les principales innovations apportées ont été les suivantes :
- Horaire unique de 37h30 par semaine ;
- Choix entre répartition hebdomadaire sur 5 jours ou sur 4,5 jours en continu sur la totalité de l'année de référence ;
- Cadre horaire de travail :

Plages horaires de début et de fin de service	Début de service entre 7h30 et 9h15
	Fin de service entre 16h15 et 18h30
Durée et plage horaire de coupure méridienne	45 minutes minimum entre 11h30 et 14h
Plages horaires de présence obligatoire	De 9h15 à 11h30 le matin
	De 14h à 16h15 l'après-midi

- Flexibilité par modulations horaires en toute autonomie de l'agent, d'une demi-journée à l'autre ou d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre, dans le respect du cadre horaire (conditionnée par la mise en œuvre d'un outil de gestion automatisée) :

	5 jours par semaine	4,5 jours par semaine
Possibilité de modulation horaire de la ½ journée	De 3h minimum à 4h30 maximum de travail	De 3h30 minimum à 4h45 maximum de travail
Possibilité de modulation horaire de la journée	De 6h15 minimum à 8h45 maximum de travail	De 7h15 minimum à 9h15 maximum de travail
Possibilité de modulation horaire de la semaine	De 35h minimum à 40h maximum de travail	De 35h minimum à 40h maximum de travail

Le retour à l'équilibre des modulations sur la base du temps moyen hebdomadaire s'effectue dans la période de 6 semaines en cours (fixe et non glissante) ;
- Les heures supplémentaires commencent après la 40ème heure hebdomadaire de travail et sont limitées à 44h ; ces heures sont récupérables au moyen de modulations horaires et/ou de récupérations par ½ journée maximum dans le trimestre en cours (fixe et non glissant) ;

► Durée de travail des enseignants

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Leur obligation de service est constituée pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistral ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, ou toute autre combinaison équivalente à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base et conformément au I de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur voient leurs obligations de service fixées par le décret n° 93-461 du 25 mars 1993 à 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - L'organisation du travail

► Nombre d'agents soumis à des astreintes

L’agent assurant la fonction de gardiennage bénéficie d’une concession de logement par nécessité absolue de service. Le temps de travail de cet agent en poste simple logé est fixé à 1730 heures par an, soit 1716 heures après déduction des 14 heures forfaitaires de congés de fractionnement. Il est par ailleurs astreint à pouvoir intervenir en cas de déclenchement d'alarmes technique, de sécurité incendie et d'anti-intrusion pour effectuer la levée de doute, le cas échéant faire cesser le défaut et non pas le régler forcément.
Hors périodes de fermeture de l'établissement et de congé prises par l'agent logé, ses modalités relatives aux temps d'astreinte sont déterminées comme suit :
- Chaque nuit du lundi soir au vendredi matin ;
- Le week-end du vendredi soir au lundi matin, à raison de 2 week-end sur 3 ;
- Les jours fériés en semaine.

L'agent logé bénéficie par ailleurs d'un forfait annuel de 8 jours destinés à lui permettre de pouvoir se libérer occasionnellement de son astreinte de week-end et/ou de jour férié.
Son temps d'astreinte est compensé par la fourniture du logement nu par l'établissement. Le temps d'intervention pendant l'astreinte donne lieu à récupération pondérée à 1,5.
Compte tenu de la charge horaire liée à ce poste, hors le champ des interventions d’astreinte et sauf situation exceptionnelle, l’agent logé n’est pas réputé effectuer des dépassements horaires supplémentaires.

► Nombre d'agents soumis au travail de nuit

Aucun agent ou enseignant n'est soumis au travail de nuit à SUPMICROTECH.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Le télétravail

► Cadre législatif

Pour la fonction publique, le cadre législatif du télétravail résulte de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant dispositions relatives à la fonction publique.

Les modalités d'organisation du télétravail ont quant à elles été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, par l'arrêté du 3 novembre 2017 portant son application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et par la circulaire n° 2018-0656 du 6 juin 2018 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

► Mise en œuvre du télétravail à SUPMICROTECH

Le télétravail à SUPMICROTECH a été mis en oeuvre à compter du 1er novembre 2021 pour les personnels Biatss. Pour permettre l'adaptation de l'organisation du télétravail et des pratiques managériales, ainsi qu'une évolution progressive de l'équipement en matériel informatique des télétravailleurs, une phase transitoire d'expérimentation a été mise en oeuvre pour une durée d'un an. A son issue, la mise en oeuvre du télétravail a été instituée.

Toutes les demandes ont été acceptées en 2021 et 2022.

La réglementation concernant les modalités du télétravail à SUPMICROTECH est consultable à partir de la page 29 de "la réglementation du temps de travail applicable aux personnels Biatss de l'ENSMM - V1.1" sur l'ENT.

► Nombre de jours et d'agents en fonction exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

2022	Ponctuel		Régulier		**Nombre d'agents**	**Nombre de jours**
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours		
Femme	25	184,5	10	209	**35**	**393,5**
Homme	23	203,5	15	303,5	**38**	**507**
Total	**48**	**388**	**25**	**512,5**	**73**	**900,5**

Le télétravail peut être régulier (attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine) ou ponctuel (attribution d'une réserve de jours flottants de télétravail par an).
Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail sans toutefois déroger aux limites communes des nombres de jours autorisés par semaine.

► Le travail à distance lors de circonstances exceptionnelles

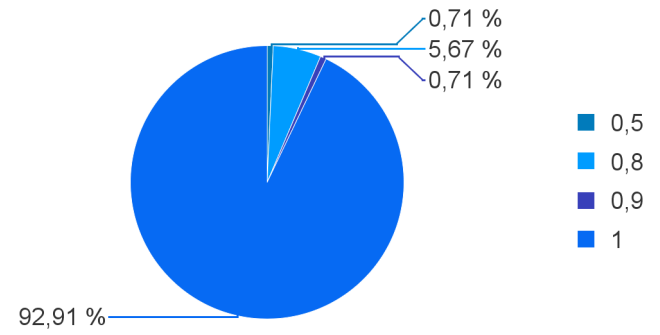
Si la pandémie de COVID 19 a perturbé les activités de SUPMICROTECH en 2020 et 2021, l'année 2022 n'a pas été touchée par des circonstances exceptionnelles qui auraient imposées une pratique plus large du télétravail.

► Le temps partiel et le temps incomplet

Les personnels qui ne travaillent pas à temps plein sont dans une des trois situations suivantes : ils bénéficient d'un temps partiel, ils sont recrutés à temps incomplet ou bien ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.
Tout personnel, titulaire ou contractuel ayant plus d'un an d'ancienneté, peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100 %. La quotité de travail peut être de 50 % au minimum, de 60, 70, 80 ou 90 %.
Les agents choisissant de travailler à 80 % perçoivent une rémunération s'élevant à 85,7 % d'un temps plein, ceux travaillant à 90 % sont rémunérés à 91,4 %.

Le temps incomplet :
service d'une durée du travail inférieure à la durée du temps plein.
Il se différencie du temps partiel qui est demandé par l'agent.

► Part des effectifs selon les quotités travaillées au 31/12/2022

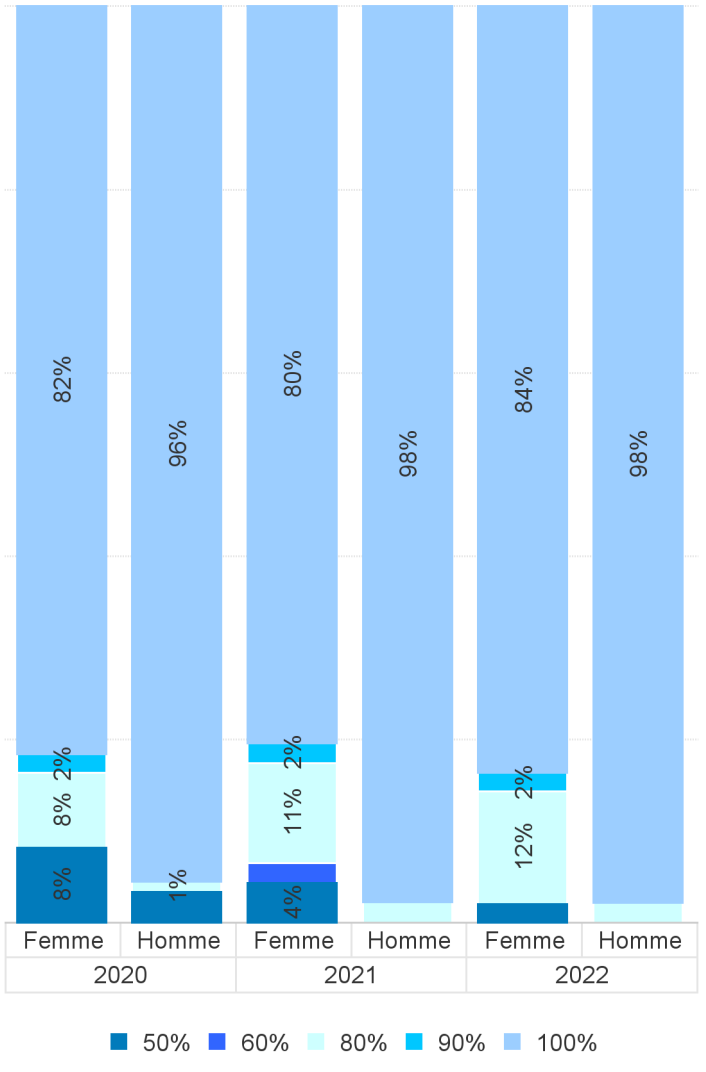


► Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon leur quotité de travail

Au 31 décembre 2022, 10 (11 en 2021) personnels ne travaillent pas à temps complet à SUPMICROTECH.
Sur l'ensemble des personnels, les femmes travaillant à temps partiel 17% (19% en 2021) sont plus nombreuses que les hommes (2%).

	2020			2021			2022		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
80%	2		**2**	1	1	**2**	2	1	**3**
100%	20	25	**45**	22	25	**47**	20	24	**44**
BIATSS titulaire	**22**	**25**	**47**	**23**	**26**	**49**	**22**	**25**	**47**
60%				1		**1**			
80%	1		**1**	1		**1**	1		**1**
90%	1		**1**	1		**1**	1		**1**
100%	9	11	**20**	6	14	**20**	9	13	**22**
BIATSS contractuel	**11**	**11**	**22**	**9**	**14**	**23**	**11**	**13**	**24**
50%	1	1	**2**						
80%	1	1	**2**	3	1	**4**	3	1	**4**
100%	10	48	**58**	8	47	**55**	9	50	**59**
Enseignant titulaire	**12**	**50**	**62**	**11**	**48**	**59**	**12**	**51**	**63**
50%	3	2	**5**	2		**2**	1		**1**
100%	1	1	**2**	1	3	**4**	3	3	**6**
Enseignant contrac	**4**	**3**	**7**	**3**	**3**	**6**	**4**	**3**	**7**
	49	**89**	**138**	**46**	**91**	**137**	**49**	**92**	**141**

►Part des effectifs selon les quotités de travail et le genre au 31/12



► Demandes de temps partiel au cours de l'année 2022

Toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

► Nombre de personnel sur emploi à temps incomplet

		2 020	2 021	2 022
BIATSS NON PERMANENT	Femme		1	1
BIATSS NON PERMANENT	Homme	1		
BIATSS PERMANENT	Femme	1	1	1
Enseignant NON PERMANENT	Femme	4	4	2
Enseignant NON PERMANENT	Homme	3	3	
		9	**9**	**4**

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Le temps partiel et le temps incomplet

► Le temps partiel pour raison thérapeutique

L’agent en activité peut être autorisé sur présentation d'un certificat médical à accomplir un service à TPT lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :
- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

À SUPMICROTECH, au cours de l’année 2022, un personnel a bénéficié d’un TPT.

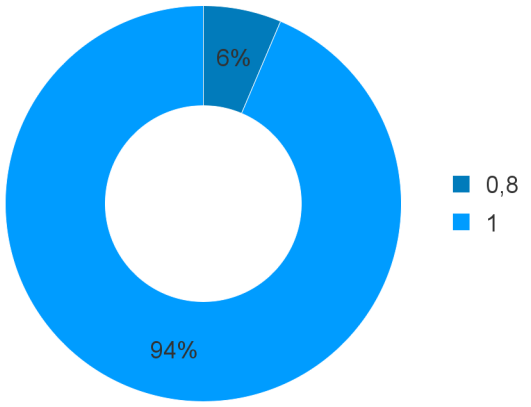
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les temps partiels chez les personnels BIATSS

En 2022, parmi les personnels Biatss titulaires, 3 personnels (2 en 2021) sont à temps partiel, à 80%.
Chez les personnels Biatss contractuels, 2 personnels (3 en 2021) ont des quotités de travail inférieures à 100%. 2 femmes sont recrutées sur des temps incomplets.

► Répartition des effectifs des personnels Biatss titulaires par catégorie et quotité de travail au 31/12

		2020			2021			2022		
		Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
A	100%	12	19	**31**	14	20	**34**	12	19	**31**
A		**12**	**19**	**31**	**14**	**20**	**34**	**12**	**19**	**31**
B	80%	1		**1**	1	1	**2**	1	1	**2**
	100%	2	4	**6**	2	3	**5**	3	3	**6**
B		**3**	**4**	**7**	**3**	**4**	**7**	**4**	**4**	**8**
C	80%	1		**1**				1		**1**
	100%	6	2	**8**	6	2	**8**	5	2	**7**
C		**7**	**2**	**9**	**6**	**2**	**8**	**6**	**2**	**8**
TITULAIRE		**22**	**25**	**47**	**23**	**26**	**49**	**22**	**25**	**47**

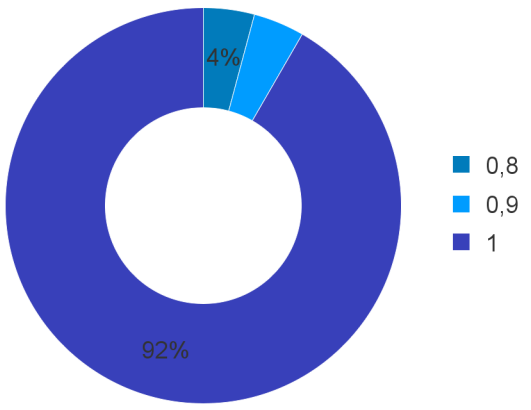
► **Part des effectifs selon les quotités de travail des Biatss titulaires au 31/12/2022**



► Répartition des effectifs des personnels Biatss contractuels selon le genre par quotité de travail au 31/12

	2020			2021			2022		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
60%				1		**1**			
80%	1		**1**	1		**1**	1		**1**
90%	1		**1**	1		**1**	1		**1**
100%	9	11	**20**	6	14	**20**	9	13	**22**
CONTRAC	**11**	**11**	**22**	**9**	**14**	**23**	**11**	**13**	**24**

► **Part des effectifs selon les quotités de travail des Biatss Contractuels au 31/12/2022**

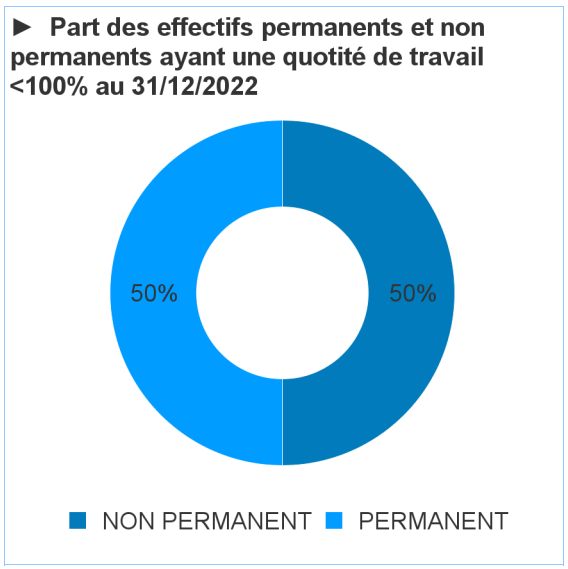


► Nombre de personnels Biatss travaillant à temps < 100% par tranche d'âge au 31/12

	2020		2021			2022		
	Effectif Femme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans			1		**1**			
de 40 à 49 ans	1	**1**	1		**1**	1		**1**
de 50 à 59 ans	1	**1**	1		**1**	1		**1**
CONTRACTUEL	**2**	**2**	**3**		**3**	**2**		**2**

	2020		2021			2022		
	Effectif Femme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans	1	**1**		1	**1**	1	1	**2**
de 50 à 59 ans	1	**1**	1		**1**	1		**1**
TITULAIRE	**2**	**2**	**1**	**1**	**2**	**2**	**1**	**3**
	4	**4**	**4**	**1**	**5**	**4**	**1**	**5**

► **Part des effectifs permanents et non permanents ayant une quotité de travail <100% au 31/12/2022**



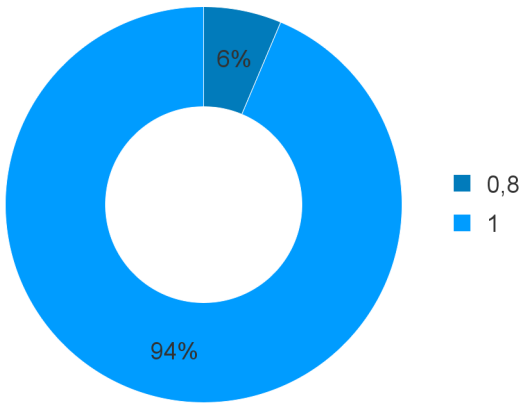
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les temps partiels chez les personnels enseignants

Depuis 2020, parmi les Enseignants titulaires, 4 personnels sont à temps partiel.
En 2022, 1 ATER femme a été recruté à temps incomplet.

► Répartition des effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires par quotité de travail au 31/12

	2020			2021			2022		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
50%	1	1	**2**						
80%	1	1	**2**	3	1	**4**	3	1	**4**
100%	10	48	**58**	8	47	**55**	9	50	**59**
TITULAIRE	**12**	**50**	**62**	**11**	**48**	**59**	**12**	**51**	**63**

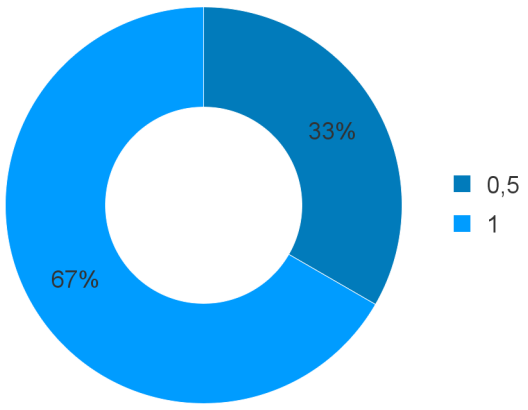
► Part des effectifs selon les quotités de travail des Enseignants titulaires au 31/12/2022



► Répartition des effectifs des personnels Enseignants contractuels par quotité de travail au 31/12

	2020			2021			2022		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
50%	3	2	**5**	2		**2**	1		**1**
100%	1	1	**2**	1	3	**4**	3	3	**6**
CONTRACTUEL	**4**	**3**	**7**	**3**	**3**	**6**	**4**	**3**	**7**

► Part des effectifs selon les quotités de travail des Enseignants Contractuels au 31/12/2021



► Nombre de personnels Enseignants travaillant à temps < 100% par tranche d'âge au 31/12

	2020			2021			2022		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 20 à 29 ans		1	**1**	2		**2**	1		**1**
de 30 à 39 ans	3	1	**4**						
CONTRACTUEL	**3**	**2**	**5**	**2**		**2**	**1**		**1**

	2020			2021			2022		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans				1		**1**	1		**1**
de 40 à 49 ans	1	1	**2**	1		**1**	1		**1**
de 50 à 59 ans	1	1	**2**	1	1	**2**	1	1	**2**
TITULAIRE	**2**	**2**	**4**	**3**	**1**	**4**	**3**	**1**	**4**
	5	**4**	**9**	**5**	**1**	**6**	**4**	**1**	**5**

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les congés annuels et le compte épargne temps

► Les congés annuels et les jours fériés

Les jours de Repos Compensateurs acquis par la réalisation d'une durée horaire hebdomadaire supérieure à 35h00 de travail, ainsi que ceux correspondant au forfait annuel de 8 jours fériés, s'ajoutent aux congés annuels (CA) équivalents à 5 fois la durée des obligations hebdomadaires de service conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, soit 25 jours pour un agent à temps complet sur 5 jours ouvrés.
Concernant les jours fériés, les personnels bénéficient du forfait annuel de 8 jours fériés. Aucun jour férié local n'est institutionnalisé à SUPMICROTECH.

► Nombre de jours de congés (annuels et RTT)

Jusqu'en novembre 2021, le suivi des congés annuel s'est fait à partir des fiches individuelles des agents, sous Excel.
SUPMICROTECH s'est doté de l'application Eurécia, mise en place en novembre 2021 qui permet désormais le suivi et la gestion des congés annuels.

Les congés annuels non pris par les personnels BIATSS peuvent être reportés sur l'année suivante et/ou alimenter leur compte épargne temps (CET), dans les conditions prévues par la réglementation.

► Le compte Épargne Temps (CET)

Le dispositif s'applique à l'ensemble du personnel BIATSS, fonctionnaire ou agent non titulaire recruté sur contrat de droit public, qui exerce à temps plein ou à temps complet, à temps partiel ou à temps incomplet, dès lors que l'agent a accompli une année de service public de manière continue, lors de la demande d'ouverture du compte. Les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à douze mois ne peuvent donc pas prétendre au bénéfice d'un CET.

Ouvert à la demande de l'agent, il est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet à l'agent d'accumuler des jours de congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'Etat, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

► Nombre de CET et d'agents ayant déposé en 2022

		Nombre de CET ouverts	Nombre d'agent ayant déposé des jours
2 022	Femme	31	7
	Homme	30	14
2 022		**61**	**21**
2 021	Femme	30	4
	Homme	31	12
2 021		**61**	**16**

► Situation des CET en nombre de jours au 31 décembre

		Stock (N-1) en nombre de jours	Alimentation en nombre de jours	Nombre de jours consommés en 2021	Nombre de jours indemnisés en 2021	Jours stockés
2 022	Femme	155,5	28	0	0	**183,5**
	Homme	306	79	20	22	**343**
2 022		**461,5**	**107**	**20**	**22**	**526,5**
2 021	Femme	117,5	26	5	0	**138,5**
	Homme	212	95	0	4	**303**
2 021		**329,5**	**121**	**5**	**4**	**441,5**

► Situation des CET en euros au 31 décembre

		Stock (N-1) en valeur	Valeurs des jours déposés	Valeur des jours consommés	Valeur des indemnisations	Calcul du stock final en valeur
2 022	Femme	17 408 €	3 075 €	0 €	0 €	20 483 €
	Homme	39 615 €	10 530 €	2 700 €	2 970 €	44 475 €
2 022		**57 023 €**	**13 605 €**	**2 700 €**	**2 970 €**	**64 958 €**
2 021	Femme	13 538 €	2 925 €	675 €	0 €	15 788 €
	Homme	26 925 €	12 825 €	0 €	540 €	39 210 €
2 021		**40 463 €**	**15 750 €**	**675 €**	**540 €**	**54 998 €**

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les absences au travail et congés (hors congés annuels)

Il convient de distinguer les absences (disponibilité et congé parental), les différentes catégories de congés (congés maladie, congé maternité, congé d'adoption et congé paternité) et les congés spécifiques des enseignants-chercheurs (délégation et congé pour recherches ou conversions thématiques).

Les arrêts de travail consécutifs à des accidents de service (pour les titulaires) ou à des accidents de travail (pour les agents non titulaires) sont abordés dans la partie relative à l'hygiène et la sécurité.

► Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le congé est accordé sur leur demande, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités (CNU), soit au titre de leur établissement. Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation à des fins d'intérêt général (auprés d'une institution internationale, d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique, d'une entreprise ou organisme public ou privé) ou pour créer une entreprise. La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable. Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

Un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur a été mis en œuvre en 2019 (arrêté du 30 septembre 2019 publié au Bulletin Officiel n°36 du 3 octobre 2019). Il s'agit du congé pour projet pédagogique. Il traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants. Le bénéficiaire d'un CPP reste en position d'activité, conserve sa rémunération et est déchargé de son service d'enseignement durant le congé.

A SUPMICROTECH, en 2022, un enseignant-chercheur a été en délégation CNRS (6 mois). Un personnel a bénéficié d'un CRCT et aucun n'a bénéficié d'un CPP.

► Les absences au travail (hors congés annuels)

- La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement (sauf dans certains cas) et de ses droits à la retraite, sauf, sous certaines conditions, s'il exerce une autre activité.
La mise en disponibilité peut intervenir soit d'office à l'initiative de l'administration, soit à la demande du fonctionnaire. Elle peut être accordée pour différents motifs, de droit ou sous réserve des nécessités de service selon les cas.
Seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en disponibilité. Toutefois, un agent contractuel peut bénéficier de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une mise en disponibilité.

- Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est non rémunéré.
Ce congé est accordé de droit, à l'occasion de chaque naissance ou adoption d'un enfant âgé de moins de 16 ans, au fonctionnaire stagiaire ou titulaire ainsi qu'à l'agent contractuel en CDD ou CDI qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à SUPMICROTECH à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables et prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3ème année suivant son adoption s'il est âgé de moins de 3 ans et de la 1ère année s'il est âgé de plus de 3 ans. Des prolongations sont possibles en cas de naissances multiples ou d'adoption de plusieurs enfants. Le congé parental est pris de manière continue et ne peut pas être fractionné.
Sa durée est prise en compte dans sa totalité la 1ère année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de la durée des services effectifs.

► Nombre d'agents ayant pris des disponibilités

		2 020	2 021	2 022
BIATSS	Femme		1	1
	Homme	2	3	3
Enseignant	Homme		1	1
		2	**5**	**5**

Les disponiblités ont été prises pour convenances personnelles.

► Le détachement sortant

La position de détachement (de six mois à cinq ans maximum, renouvelable) permet à l'agent de quitter son corps d'origine tout en continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'arrêté de détachement est pris par l'autorité compétente pour la gestion individuelle du corps, à réception de l'accord formulé par l'établissement, l'organisme, l'organisation ou l'entreprise d'accueil.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les absences au travail et congés (hors congés annuels)

► La mise à disposition

La mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine. Il est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Il conserve dans cette position ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent. La durée de la MAD est fixée par la décision individuelle de MAD de l'agent, dans la limite de trois ans renouvelables.

Depuis quatre ans, 2 personnels SUPMICROTECH (un enseignant-chercheur et un ITRF) sont mis à disposition respectivement auprès du rectorat de région académique et de l'UBFC.

► Nombre d'agents en détachement sortant

		2 020	2 021	2 022
BIATSS	Femme	2	2	2
	Homme	3	3	
Enseignant	Homme			1
		5	**5**	**3**

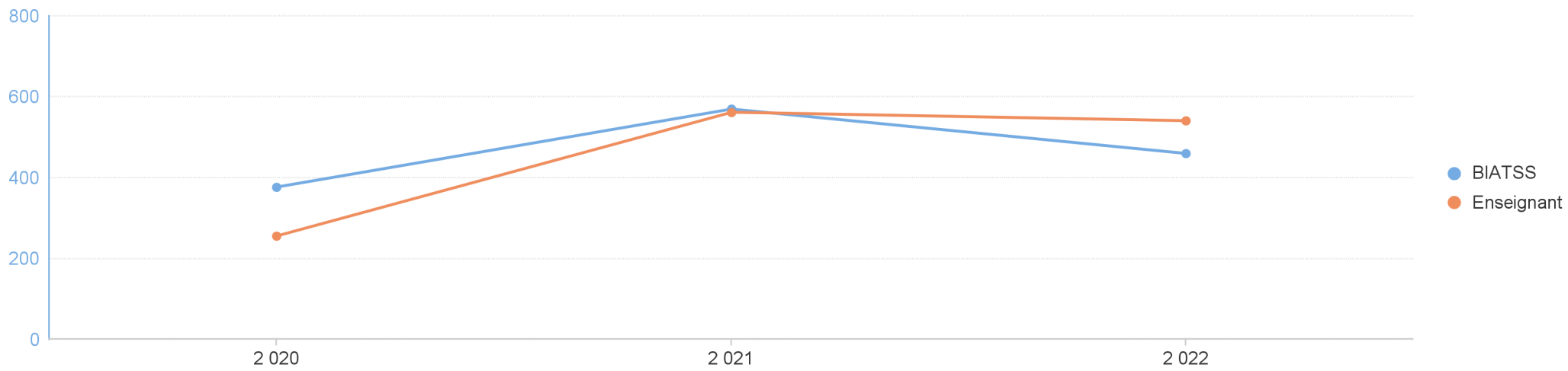
Certains personnels peuvent être comptabilisés sur plusieurs années.

► Les congés (hors congés annuels)

Les différents types de congés et leurs modalités de mise en oeuvre sont précisés dans le réglement du temps de travail des personnels Biatss, disponible sur l'ENT ou au service des Ressources Humaines.

► Les congés ordinaires de maladie des personnels titulaires

► Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnes titulaires



ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les absences au travail et congés (hors congés annuels)

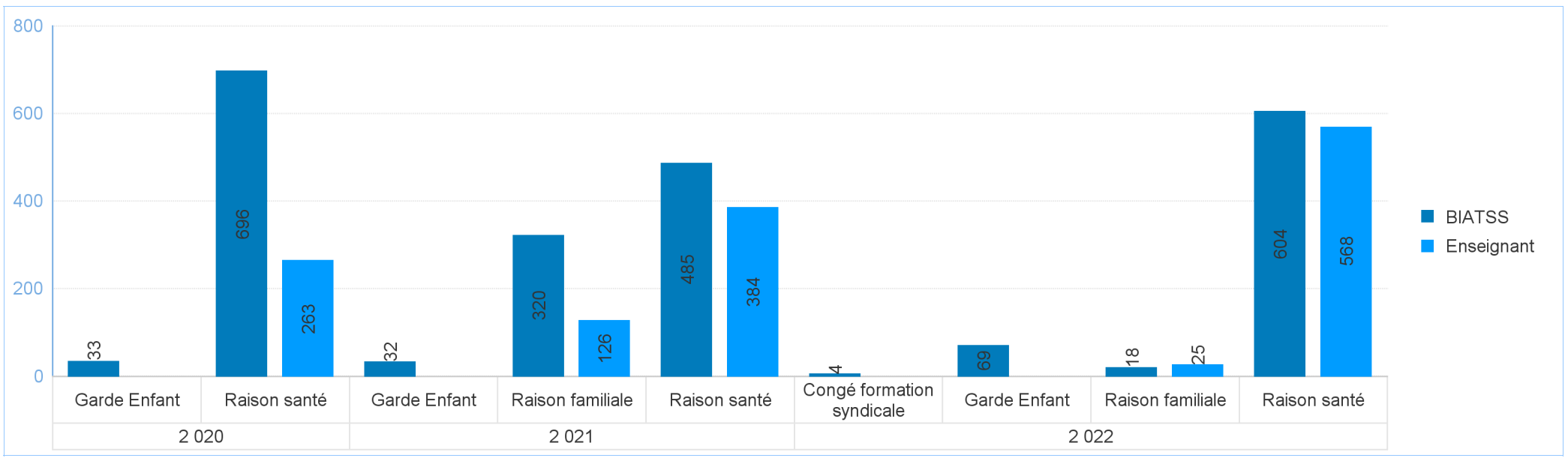
► Nombre de jours d'absences et de personnels absents selon le motif de l'absence

			2 020		2 021		2 022	
			Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Femme	BIATSS	Accident du travail			93	1		
		Congé Longue Maladie	67	1				
		Congé Maladie	241	13	288	15	357	23
		Congé Maternité			320	2	18	1
		Garde Enfant	28	5	27	5	50	10
		BIATSS	**336**	**16**	**728**	**19**	**425**	**24**
	Enseignant	Congé Longue Durée					313	1
		Congé Longue Maladie			313	1	233	1
		Congé Maladie	72	3	47	3	17	2
		Congé Maternité			126	1		
		Enseignant	**72**	**3**	**486**	**4**	**563**	**3**
		Femme	**408**	**19**	**1 214**	**23**	**988**	**27**
Homme	BIATSS	Accident de service			53	1		
		Accident de trajet	5	1				
		Congé formation syndicale					4	3
		Congé Longue Durée	91	1				
		Congé Maladie	292	7	51	2	247	13
		Garde Enfant	5	1	5	1	19	6
		BIATSS	**393**	**10**	**109**	**4**	**270**	**19**
	Enseignant	Congé Maladie	191	3	24	2	5	1
		Congé Pater - accueil enfan					25	1
		Enseignant	**191**	**3**	**24**	**2**	**30**	**1**
		Homme	**584**	**13**	**133**	**6**	**300**	**20**
		Total	**992**	**32**	**1 347**	**29**	**1 288**	**47**

Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

Les congés qui s'étalent sur deux années sont désormais comptabilisés sur les deux années, contrairement au RSU 2021 qui ne comptabilisait le congé que sur la première année.

► Evolution du nombre de jours d'absence selon la catégorie du motif de l'absence



Sont intégrés dans la catégorie Raisons familiales : les congés maternité et paternité.

Sont intégrés dans la catégorie Raison de santé : les accidents de travail, de trajet et de service, les congés maladie ordinaire, congés longue maladie, congés longue durée, les congés thérapeutiques.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les heures supplémentaires

Plus de 70% des enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires de SUPMICROTECH effectuent des heures supplémentaires.

► Nombre d'agents titulaires ayant effectués des heures supplémentaires rémunérées selon le grade

		2020			2021			2022		
		Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Femme	MCF	3	60%	5	4	80%	5	2	40%	5
	PRAG	1	100%	1	1	100%	1	2	100%	2
	PRCE	2	33%	6	3	75%	4	1	25%	4
	PU	1	50%	2	1	50%	2	2	100%	2
	Femme	**7**	**54%**	**13**	**9**	**75%**	**12**	**7**	**58%**	**12**
Homme	MCF	19	73%	26	21	88%	24	18	69%	26
	PRAG	6	86%	7	6	86%	7	7	100%	7
	PRCE	4	100%	4	3	100%	3	3	100%	3
	PU	9	56%	16	13	81%	16	12	71%	17
	Homme	**38**	**75%**	**51**	**43**	**86%**	**50**	**40**	**75%**	**53**

Remarque : Les effectifs correspondent au nombre total de personnels ayant effectués des heures supplémentaires sur l'ensemble de l'année et non pas sur le seul mois de décembre (voir chapitre : Effectifs et emplois).

Les agents contractuels payés à l'heure (vacataires) ne figurent pas dans les tableaux. Ils sont néanmoins comptabilisés dans le châpitre "Rémunération", sous la rubrique "Cours complémentaires et vacations".

► Nombre d'agents titulaires ayant effectués des heures supplémentaires rémunérées par tranches d'âge

		2020			2021			2022		
		Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Femme	30 à 39 ans	2	67%	3	3	100%	3	2	50%	4
	40 à 49 ans			2	1	50%	2	1	50%	2
	50 à 59 ans	3	60%	5	3	60%	5	3	60%	5
	60 à 69 ans	2	67%	3	2	100%	2	1	100%	1
	Femme	**7**	**54%**	**13**	**9**	**75%**	**12**	**7**	**58%**	**12**
Homme	20 à 29 ans									2
	30 à 39 ans	4	80%	5	5	100%	5	5	100%	5
	40 à 49 ans	15	94%	16	14	88%	16	13	76%	17
	50 à 59 ans	14	67%	21	17	81%	21	16	76%	21
	60 à 69 ans	5	56%	9	7	88%	8	6	75%	8
	Homme	**38**	**75%**	**51**	**43**	**86%**	**50**	**40**	**75%**	**53**

Action sociale et protection sociale

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

► Quelques précisions sur les éléments de l'Action sociale et protection sociale du Rapport Social Unique 2022

Depuis le passage aux RCE, le 1er janvier 2022, SUPMICROTECH a initié la mise en oeuvre d'une politique d'action sociale en faveur de tous les agents. Elle reprend les prestations sociales gérées auparavant par le Rectorat. Celles-ci sont réparties en deux grandes familles :
- Les prestations interministérielles - PIM communes à l'ensemble des agents de la fonction publique (aide aux séjours des enfants, prestations aux enfants en situation de handicap, restauration du personnel…) ;
- L'action sociale d'initiative universitaire - ASIU reprenant l'aide sociale d'initiative académique ASIA (aide aux frais d'études des enfants, aide aux loisirs des enfants…).

Les éléments relatifs à l'objet et à la composition de l'Amicale des personnels SUPMICROTECH sont issus des statuts de l'association.
Les éléments financiers proviennent de la décision du CA de SUPMICROTECH (21 octobre 2021).
Le bilan financier est issu des extraits de compte de l'association.

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

► L'action sociale

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.
Elle est aussi destinée à les aider à faire face à des situations difficiles.
Les prestations d'action sociale s'adressent aux personnels en activité, titulaires, stagiaires et agents contractuels. Elles s'adressent également aux personnels retraités.

Il s'agit des montants relatifs aux prestations sociales issues des fichiers paie.
Certaines dépenses se font hors chaîne paie, le capital décès ou certaines aides sociales par exemple.

► Les prestations sociales

		2 020		2 021		2 022	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
AIDE EXCEPT.INFLATION	Femme					2 100 €	21
	Homme					1 500 €	15
AIDE EXCEPT.INFLATION						**3 600 €**	
DEVELOPPEMENT DURABLE	Femme			300 €	3	581 €	3
	Homme			400 €	4	500 €	2
DEVELOPPEMENT DURABLE				**700 €**		**1 081 €**	
REMB PROTECTION SOCIALE COMP	Femme					5 835 €	34
	Homme					10 380 €	62
REMB PROTECTION SOCIALE COMP						**16 215 €**	
REMBT DOMICILE-TRAVAIL	Femme	1 114 €	7	2 323 €	10	2 056 €	10
	Homme	1 569 €	9	1 524 €	10	3 575 €	14
REMBT DOMICILE-TRAVAIL		**2 683 €**		**3 847 €**		**5 630 €**	
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	Femme	11 670 €	14	11 838 €	19	14 424 €	20
	Homme	30 796 €	32	27 937 €	32	26 074 €	32
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT		**42 466 €**		**39 775 €**		**40 497 €**	
		45 149 €		**44 322 €**		**67 024 €**	

► Le service commun d'action sociale et culturelle de SUPMICROTECH : l'Amicale

L'Amicale des personnels de SUPMICROTECH a été créée le 26 octobre 1979 (RNA n°8264). Son but est de permettre au personnel de pouvoir bénéficier de moments de rencontre et de détente à travers l'organisation d'activités ou actions de type festif, récréatif, culturel ou sportif tout au long de l'année.
En 2022, l'association compte 86 adhérents (68 en 2021).

► Moyens humains de l'Amicale des Personnels SUPMICROTECH

L'association est composée d'un bureau comprenant une Présidente, un trésorier, une secrétaire.
Elle est renforcée par une équipe de 6 membres actifs qui participent à la mise en place des différentes actions.

Pour fonctionner, l'association bénéficie de 2 principales recettes :
- La cotisation de ses membres qui s'élève à 5€/an/adhérent ;
- La subvention octroyée par SUPMICROTECH

ainsi que de la participation des personnels.

► Moyens financiers de l'Amicale des Personnels SUPMICROTECH

En 2020, l'Amicale des Personnels SUPMICROTECH a été dotée d'une subvention s'élevant à 18500 €. L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire de la Covid-19. Par conséquent, l'association a été dans l'impossibilité d'organiser les repas conviviaux ainsi que l'Arbre de Noël dans sa formule traditionnelle. Le spectacle et le buffet ont dû être annulés.

Du fait de la non-reconduction de ses actions traditionnelles en 2020, l'association a bénéficié d'une trésorerie importante fin 2020 qui a justifié l'octroi d'une subvention moindre en 2021.
En 2022, la subvention accordée par SUPMICROTECH a été de 14 500 €

	Subvention accordée
2022	14 500 €
2021	14 800 €
2020	18 500 €

Titre	Code	Crédit	Débit
Assurance	FG-001	0,00 €	197,65 €
Frais bancaires	FG-002	0,00 €	201,16 €
Repas "Printemps"	MC-001	20,00 €	1 762,67 €
Repas "Eté"	MC-002	210,00 €	1 634,45 €
Repas "Automne"	MC-003	296,70 €	1 466,71 €
"Noël"	MC-004	45,00 €	10 044,86 €
Campus sport	OE-001	0,00 €	150,00 €
Carte Jeune	OE-002	0,00 €	95,00 €
Cinéma	OE-004	5 381,00 €	9 455,00 €
Piscine	OE-005	1 025,00 €	1 499,80 €
RDD	OI-001	0,00 €	60,00 €
Subvention ENSMM	R-001	14 500,00 €	0,00 €
Adhésion	R-002	460,00 €	0,00 €
		21 937,70 €	**26 567,30 €**

RESULTAT DE L'EXERCICE	**-4 629,60 €**

SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12/2022	**11 688,09 €**

► Les actions de l'Amicale des Personnels SUPMICROTECH

L'Amicale des Personnels SUPMICROTECH - ENSMM propose des actions récurrentes telles que :
- La vente de places de cinéma à tarif réduit dans les 2 cinémas partenaires de Besançon : Mégarama et Victor Hugo ;
- La vente de places de piscine à tarif réduit dans les 2 piscines partenaires de Besançon : Mallarmé et Lafayette ;
- La vente de places de patinoire à tarif réduit à la patinoire Lafayette.
- La prise en charge du coût total (8 euros) d'une carte Avantage jeune par personnel de moins de 30 ans ou ayant un enfant de moins de 30 ans ;
- La prise en charge du coût total (15 euros) de l'adhésion au dispositif « Campus Sport » ;
- La prise en charge à hauteur de 20 euros du coût d'achat d'une place de gala à la cérémonie de remise des diplômes.

En raison d'un nombre trop faibles d'adhérents pour cette opération, l'Amicale des personnels SUPMICROTECH – ENSMM n'a pas reconduit la proposition d'achat des guides des éditions Pass Time à tarif réduit.
Grâce à l'allègement des contraintes sanitaires liées à la crise Covid, l'Amicale des Personnels SUPMICROTECH - ENSMM a pu reconduire ses traditionnels moments de convivialité dans l'année : Repas d'Halloween à l'automne, repas de printemps en avril et pique-nique d'été en juillet.
Enfin, l'Association a à cœur d'offrir tous les ans à l'ensemble du personnel adhérent ou non à l'association son traditionnel Arbre de Noël. La manifestation comprend un spectacle pour enfant, la remise des cadeaux aux enfants par le Père Noël et le partage d'un buffet de Noël. En 2022, l'Amicale des personnels SUPMICROTECH-ENSMM a choisi d'augmenté la valeur du bon cadeau de 30 € à 50 €. Ainsi, chaque membre du personnel a reçu un bon cadeau d'une valeur de 50 €.
Les personnels ayant un ou plusieurs enfants âgés de 10 ans et moins se voient remettre un bon d'une valeur de 50 € par enfant.

Dialogue social

► Les instances consultatives de dialogue social

Le dialogue social s'exerce principalement au sein des instances consultatives de SUPMICROTECH parmi lesquelles, le comité technique (CT), le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la commission paritaire établissement (CPE) et la commission consultative paritaire (CCP) des agents non titulaires.

Le conseil d'administration (CA) et le conseil académique (CAC), en formations restreintes, sont également consultés dans le cadre de propositions d'attributions individuelles de primes au bénéfice de personnels enseignants-chercheurs et enseignants.
Au cours de l'année 2022, le CT et le CSHCT ont été respectivement réunis à 7 et 3 reprises.

En application de l'article 4 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le CT et le CHSCT ont été réorganisés sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé, à l'issue des élections professionnelles intervenue au terme de l'année 2022. Ils ont ainsi été fusionnés en une instance unique : le comité social d'administration (CSA), au sein duquel une formation spécialisée du comité (FSC) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, a été instituée.

Pour ce qui concerne les personnels BIATSS, ni la CPE, ni la CCP, n'ont été réunies en 2022.

Il convient de rappeler que par application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le rôle des CPE et CCP a été recentré sur le seul examen des décisions individuelles défavorables aux agents et sur leur saisine. Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.

Ce sont dorénavant les lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent les orientations générales de la politique du ministère ainsi que les procédures applicables en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (LDG MESRI-DGRH A2 du 20/10/2020 – BO MESRI n°44 du 19/11/2020) et en matière de mobilité (LDG MESRI-DGRH A1 du 12/11/2020 – BO MESRI n°47 du 10/12/2020).

Ces LDG ministérielles ont été complétées de LDG propres à SUPMICROTECH (LDG AVANCEMENT BIATSS V1.0 CA 2022-07-11 ; LDG MOBILITE PERSONNELS V1.0 CA 2022-10-13).
Dans le cadre de ces LDG ainsi définies et s'agissant des procédures de promotion des personnels BIATSS de SUPMICROTECH, par voie d'inscription au tableau d'avancement pour l'accès au grade supérieur et sur liste d'aptitude pour l'accès au corps supérieur, le Directeur procède au classement des propositions de promotion selon un ordre de mérite qu'il arrête après avis de la commission d'avancement rendus à l'issue d'un examen collégial avec les mêmes représentants de personnels que ceux composant la CPE.

La commission d'avancement s'est réunie à 5 reprises au cours de l'année 2022.

Pour ce qui concerne les personnels enseignants-chercheurs et enseignants, il appartient au Directeur :

- D'arrêter les décisions d'attribution des primes de charges administratives (PCA) et des primes de responsabilités pédagogiques (PRP) après avis du CA réuni en formation restreinte ;
- D'arrêter les décisions d'attribution des primes individuelles qui constituent la 3ème composante du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) après avis du CAC réuni en formation restreinte et après avis du CNU.

A noter que la restriction des formations de ces instances est progressive au fur et à mesure de la gradation des personnels pour lesquels elles statuent.

► Les groupes de réflexion et de travail - Personnels BIATSS

S'agissant des personnels BIATSS, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a fait l'objet d'une mise en œuvre évolutive, à l'issue d'une procédure de dialogue social nourrie et participative. Un groupe de travail représentatif avait en effet été constitué dès 2019 et réuni à 6 reprises ; les CT et CA ayant in fine été consultés respectivement pour avis et approbation au cours des années 2020, 2021 et 2022.

Après l'aboutissement en 2021 d'une révision intégrale du règlement du temps de travail dans un objectif général d'amélioration de la qualité de vie au travail, l'année 2022 a été marquée par la fin de la phase d'expérimentation du télétravail qui a donc été pérennisé et même légèrement élargi.

Cette réorganisation du temps de travail et l'instauration du télétravail ont été le fruit d'un dialogue social ouvert et collaboratif. Un groupe de travail représentatif avait en effet été constitué dès 2019 et réuni à 6 reprises ; les représentants de ce groupe ayant eux-mêmes consulté l'ensemble des agents concernés au fur et à mesure des séances de travail. 2 assemblées générales dédiées ont par ailleurs été organisées par la Direction, de même que 2 réunions d'information dédiées l'ont été à l'initiative des organisations syndicales ; les CHSCT, CT et CA ayant in fine été consultés respectivement pour avis et approbation au cours des années 2021 et 2022.

Enfin, au cours de l'année 2022, les lignes directrices de gestion (LDG) des agents contractuels BIATSS, adoptées en 2021 à l'issue d'une procédure de dialogue social ayant mobilisé CHSCT, CT et CA compte tenu de leurs compétences respectives, ont été modifiées avec une simplification du dispositif d'évolution des grilles indiciaires (neutralisation des évolutions individuelles) et l'instauration en parallèle d'une prime de fin d'année (PFA) répondant aux mêmes modalités d'attribution que le complément indemnitaire annuel (CIA) des fonctionnaires et applicable à compter de 2023.

► Les groupes de réflexion et de travail - Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

S'agissant des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, ont été constitués en 2022 des groupes de travail relatifs à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) d'une part, et à la révision du référentiel d'équivalences horaires (REH) d'autre part.
Ces 2 groupes ont totalisé 6 séances de travail.
Des LDG ont ainsi été élaborées, les CT et CA ayant in fine été consultés respectivement pour avis et pour leur adoption.

Dialogue social 2022								
DOSSIER/PROJET	COD	COPIL	GT	CHSCT	CT	CAC	CA	AG
RIFSEEP					01/03/2022		10/03/2022	
RTT BIATSS inclus Télétravail	07/03/2022 09/05/2022			29/06/2022	29/06/2022		11/07/2022	
LDG Contractuels BIATSS					29/11/2022		15/12/2022	
Restructuration services								31/03/2022
Travaux QVT								08/09/2022 16/12/2022
Formulaire autoévaluation RPS				24/11/2022				
Plateforme signalement VSS					29/11/2022		15/12/2022	16/12/2022
PCA/PRP							10/03/2022 P 13/10/2022 R	
RIPEC			29/03/2022 03/05/2022 27/06/2022		29/06/2022 04/10/2022	03/03/2022 12/05/2022 *(restreint pour C3)*	11/07/2022 13/10/2022	
REH			15/04/2022 18/05/2022 27/06/2022		29/06/2022		11/07/2022 *(pleinier pour LDG)* 01/09/2022 *(restreint pour REH)*	
LDG AVANCEMENT BIATSS					29/06/2022		11/07/2022	
RSU				29/06/2022	29/06/2022		11/07/2022	
LDG MOBILITE					04/10/2022		13/10/2022	
Campagne emplois			11/10/2022 10/11/2022		04/10/2022 12/10/2022	03/03/2022 16/06/2022 20/10/2022 01/12/2022	13/10/2022 10/12/2020	
LDG Contractuels EC-ESAS					29/11/2022		15/12/2022	
Règlement Intérieur				03/02/2022 *(IG SST)*	01/03/2022 29/11/2022		10/03/2022 15/12/2022	

DIALOGUE SOCIAL

Dialogue social 2021								
DOSSIER/PROJET	**COD**	**COPIL**	**GT**	**CHSCT**	**CT**	**CAC**	**CA**	**AG**
RIFSEEP					02/03/2021		11/03/2021	
RTT BIATSS inclus Télétravail *(reprise du projet après interruption Covid pour mise en œuvre à la rentrée 2021)*	22/03/2021 17/05/2021 27/09/2021 08/11/2021	01/03/2021	06/04/2021 20/05/2021 *(présentation d'Eurécia aux membres des COD/CHSCT/CT)*	20/05/2021	25/05/2021		03/06/2021	25/06/2021 08/07/2021
LDG Contractuels BIATSS	17/05/2021	29/03/2021		20/05/2021	25/05/2021		03/06/2021	25/06/2021 08/07/2021
NBI					05/10/2021		21/10/2021	
PCA/PRP							11/03/2021 P 09/07/2021R 21/10/2021 P	
PEDR							09/12/2021	
RCE					29/06/2021		01/07/2021	08/07/2021 09/09/2021
RSU	22/02/2021							
Campagne emplois			01/10/2021 15/10/2021		05/10/2021	07/10/2021	 21/10/2021	
Règlement Intérieur					25/05/2021		03/06/2021	

Dialogue social 2020								
DOSSIER/PROJET	**COD**	**COPIL**	**GT**	**CHSCT**	**CT**	**CAC**	**CA**	**AG**
RIFSEEP					 02/12/2020		 10/12/2020	16/01/2020
RTT BIATSS *(mise en œuvre du projet initialement prévue à la rentrée 2020 mais interrompue par Covid)*					14/02/2020			31/01/2020
Restructuration des services					29/06/2020		09/07/2020	
PCA/PRP							15/10/2020 P 20/10/2020 R	
PEDR							10/12/2020	
RCE					 02/12/2020		15/10/2020 (info) 12/11/2020 (info) 10/12/2020	 19/11/2020
Campagne emplois					06/10/2020 02/12/2020	08/10/2020	15/10/2020 10/12/2020	
Règlement Intérieur					29/06/2020		09/07/2020	

GLOSSAIRE

ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATI : Allocation temporaire d'invalidité

BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

CA : Conseil d'administration

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne temps

CFP : Commission de la formation permanente

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CMO : Congé de maladie ordinaire

CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

CNU : Conseil national des universités

CPE : Commission paritaire d'établissement

CSG : Contribution sociale généralisée

CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques

CT : Comité technique

ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

FNAL : Fonds national d'aide au logement

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GVT : Glissement vieillesse technicité

HDR : Habilitation à diriger des recherches

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGE : Ingénieur d'études

GLOSSAIRE

IGR : Ingénieur de recherche

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

MCF : Maître de conférences

MESRI : ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

PA : Prime d'administration

PCA : Prime de charges administratives

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES : Prime d'enseignement supérieur

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

PU : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégé

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRP : Prime de responsabilités pédagogiques

PRR : Prime de responsabilités recherche

RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

RCE : Responsabilités et compétences élargies

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

SHON : Surface hors œuvre nette

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MÉCANIQUE ET DES MICROTECHNIQUES

26, rue de l'Épitaphe

25 030 BESANÇON

Service Aide au Pilotage
sap@ens2m.fr

Service des Ressources Humaines
grh@ens2m.fr

S.C.R.I.P.T.
communication@ens2m.fr

www.supmicrotech.fr

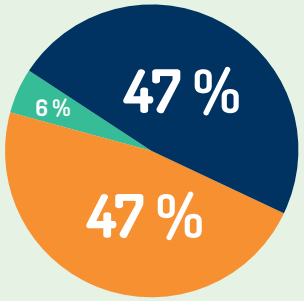
Annexe n°03

SUP MICRO TECH ENSMM
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE MECANIQUE ET DES MICROTECHNIQUES

Chiffres clés du Rapport Social Unique 2022

Chiffres au 31/12/2022
Sources : Mangue - retour de paye

133 agents en activité + **65** vacataires d'enseignement



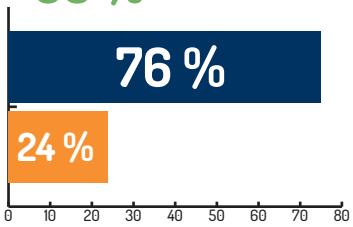
- Enseignants / Chercheurs
- BIATSS
- Contractuels recherche

63 Enseignants / Chercheurs

79 % hommes

21 % femmes

98 % titulaires



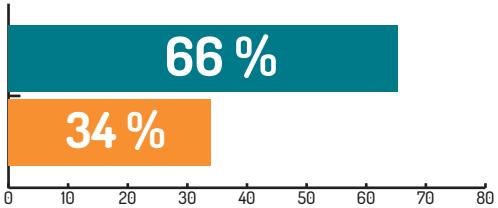
- Enseignants - chercheurs
- Professeurs du 2nd degré

1,6 % contractuels
1 ATER

70 BIATSS

54 % hommes

46 % femmes



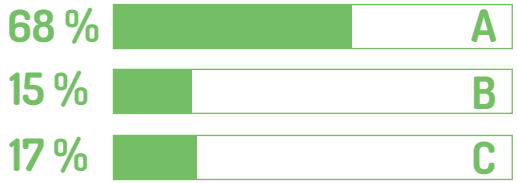
- titulaires
- contractuels

dont **8** Contractuels recherche

75 % hommes

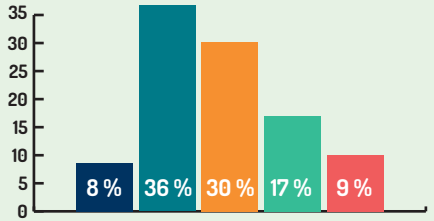
25 % femmes

Catégories des BIATSS titulaires



45 ans de moyenne

(BIATSS et enseignants / Chercheurs)



- 60 ans et plus (11 personnes)
- 50 à 59 ans (47 personnes)
- 40 à 49 ans (40 personnes)
- 30 à 39 ans (23 personnes)
- 20 à 29 ans (12 personnes)

Carrière des personnels

Promotions

BIATSS
titulaires
6
avancements de grade

EC-ESAS
titulaires
5
avancements de grade

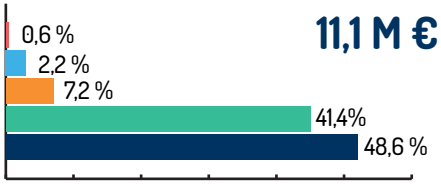
Taux de rotation

5,4 % BIATSS titulaires

4,1 % EC-ESAS titulaires

Masse Salariale

11,1 M €



- Rémunérations principales
- Charges patronales
- Primes
- Cours complémentaires et vacations
- Prestations sociales et autres rémunérations

Formation des agents BIATSS

52 personnes en formation

11,6 h durée moyenne d'une formation

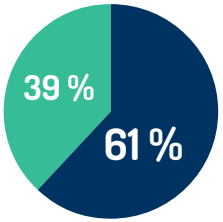
24 396 € coût total

Traitement brut mensuel des personnels

EC-ESAS
- titulaires : **5 146€**
- contractuels : **1 535€**

BIATSS
- titulaires : **3 365€**
- contractuels : **2 555€**

Masse Salariale par type de population



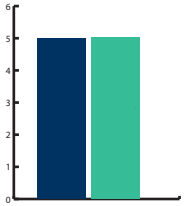
- BIATSS
- Enseignants / Chercheurs

Vie des personnels

526 jours stockés
61 CET ouverts

48 agents BIATSS en télétravail
900 jours télétravaillés

10 agents à temps partiel
soit **7 %** des agents



- 5 BIATSS
- 5 Enseignants / Chercheurs

Absences

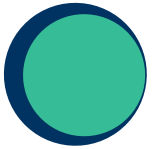
1 172 jours
Raisons de santé
(en moyenne 7 jours/agent)

568 jours EC-ESAS

604 jours BIATSS

43 jours
Raisons familiales
(maternité, paternité, congé parental)

25 jours EC-ESAS



18 jours BIATSS

2 accidents du travail

1 accident de service
1 accident de trajet

Action sociale

Nombre d'adhérents
86
Subvention de l'Amicale
14 500 €